

**Universidade Federal de Santa Catarina**  
**Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**

**O LAZER NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR:  
PREVENINDO A FADIGA FÍSICA E PSÍQUICA**

**Dissertação de Mestrado**

**Beatriz Lilian Dorigo Fenner**

**Florianópolis  
2002**

**O LAZER NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR  
PREVININDO A FADIGA FÍSICA E PSÍQUICA**

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em

Engenharia de Produção

**O LAZER NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR:  
PREVENINDO A FADIGA FÍSICA E PSÍQUICA**

**Beatriz Lilian Dorigo Fenner**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Florianópolis  
2002

Beatriz Lilian Dorigo Fenner

**O LAZER NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR:  
PREVENINDO A FADIGA FÍSICA E PSÍQUICA**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para a obtenção de título de **Mestre**  
**em Engenharia de Produção** no **Programa de Pós-Graduação em**  
**Engenharia da Produção** da Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 17 de junho de 2002.

Prof.

Coordenador do Curso

**Banca Examinadora**

\_\_\_\_\_  
Profº. Glaycon Michels. Dr.

Orientador

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*À minha mãe, incansável  
incentivadora dos meus sonhos, que  
com sua sabedoria e amor  
incondicional me ensinou a procurar  
sempre o caminho do conhecimento e  
da verdade. Com ela divido mais esta  
conquista e todas as que ainda virão.*

*Dedico*

## *Agradecimentos*

*Aos meus pais, Ivo e Thereza, que com amor abriram as portas do meu futuro, iluminando o meu caminho com a luz mais intensa que encontraram - o estudo.*

*À razão da minha vida: meu filho, Renato, por compreender meus momentos de ausência, e incentivo constante para a realização desta.*

*À minha amiga Emanuelle:: pela colaboração, amizade e companherismo.*

*Ao meu orientador Prof<sup>o</sup>. Dr. Glaycon Michels pelo incansável acompanhamento e revisão do estudo.*

*Ao assistente de orientação Prof<sup>o</sup>. Ms. Maurício Iost Guimarães pela revisão constante do estudo.*

*As minhas irmãs Belquiz e Berenice pelo dedicado apoio.*

*Ao pai do meu filho, José Roberto, pela amizade e incentivo.*

*A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta pesquisa.*

*“Não tenho caminho novo.*

*O que tenho de novo é o jeito de  
caminhar.”*

*Thiago de Mello*

## SUMÁRIO

<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>09</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>10</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>11</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>12</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 O problema.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Objetivos .....</b>	<b>15</b>
1.2.1 Objetivo geral .....	15
1.2.2 Objetivos específicos .....	15
<b>1.3 Justificativa e Relevância do trabalho .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4 Delimitação do estudo .....</b>	<b>22</b>
<b>1.5 Limitações do estudo.....</b>	<b>22</b>
<b>1.6 Descrição e organização dos capítulos .....</b>	<b>23</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 A saúde do trabalhador .....</b>	<b>24</b>
2.1.1 Estresse .....	27
<b>2.2 Lazer, educação e trabalho .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3 Qualidade de vida no trabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>57</b>
<b>3.1 Métodos.....</b>	<b>57</b>
<b>3.2 Delimitações do estudo e seleção dos sujeitos .....</b>	<b>57</b>
<b>3.3 População e amostra .....</b>	<b>58</b>



<b>3.4 Modelo do estudo.....</b>	<b>59</b>
<b>3.5 Material utilizado .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6 Instrumentos de medida .....</b>	<b>60</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>63</b>
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>84</b>
<b>6 RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>91</b>

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 – Resultado geral de professores que apresentaram, ou não, sintomas de estresse.....	63
TABELA 2 – Idade dos professores, com e sem estresse.....	64
TABELA 3 – Estado civil, com ou sem estresse.....	66
TABELA 4 – Número de filhos.....	67
TABELA 5 – Tempo de magistério.....	68
TABELA 6 – Carga horária na Universidade Tuiuti do Paraná.....	70
TABELA 7 – Carga horária em outra instituição.....	71
TABELA 8 – Outras atividades profissionais.....	73
TABELA 9 – Total de horas trabalhadas por semana.....	75
TABELA 10 – Predominância do estresse - físico e/ou psíquico.....	76
TABELA 11 – Prática do lazer.....	78
TABELA 12 – Frequência da prática do lazer.....	80

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 : Tempo de magistério.....	68
Figura 2 : Carga horária semanal na UTP.....	70
Figura 3 : Carga horária em outras instituições.....	72
Figura 4 : Outras atividades.....	74
Figura 5 : Total de horas semanais trabalhadas.....	75
Figura 6 : Estresse.....	77
Figura 7 : Prática do lazer.....	78
Figura 8 : Prática do lazer (frequência).....	80

## **R E S U M O**

FENNER, Beatriz Lilian Dorigo. **O Lazer na qualidade de vida do trabalhador: prevenindo a fadiga física e psíquica**. Florianópolis, 2002. 91f.

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2002.

Este estudo teve por objetivo avaliar o papel do lazer na qualidade de vida dos professores universitários dos cursos de Psicologia e Educação Física da Universidade Tuiuti do Paraná, bem como traçar um perfil ocupacional desses professores, identificando a existência de possíveis sintomas de estresse nos entrevistados, os tipos de estresse de maior incidência, a frequência com que as atividades de lazer são realizadas, seus sentimentos em relação à realização das práticas de lazer, assim como demonstrar a relevância do lazer como forma de combater a fadiga física e psíquica desse trabalhador. O estudo caracteriza-se como não experimental, por ser uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa. O material utilizado foi um questionário e um Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (ISSL). Com este estudo, ficou evidente que a prática do lazer no tempo livre do trabalhador é benéfica para a saúde física e mental, prevenindo e amenizando a fadiga física e psíquica, indo ao encontro das expectativas da melhora da qualidade de vida.

Palavras chaves: Trabalho, Fadiga Física e Psíquica, Lazer, Qualidade de Vida.

## **A B S T R A C T**

FENNER, Beatriz Lilian Dorigo. **Leisure in the worker quality of life: preventing physical and psychic fatigue**. Florianópolis, 2002. 91p.

Dissertation (Master degree in Engineering Production) – Graduate Programa in Engineering Production, UFSC, 2002.

The objective of this study was twofold: 1- to evaluate the role of leisure activities on the quality of life and 2- to analyse the occupational profile to identify stress symptoms, type of major stress incidence, frequency of leisure activities, the feeling toward leisure as well as the role of leisure to prevent physical and psychi fatigue of psychology and physical education course professors of the Paraná Tuiuti University (Universidade Tuiuti do Paraná). This is a non-experimental study classified as qualitative – descriptive type of study. A questionnaire and LIPP Stress Symptom Inventory of adults was used to collect data. It may be concluded that free time leisure activities as those professionals were beneficial for their physical and mental health, to prevent physical and psychic fatigue and health, to prevent physical and psychic fatigue and helping them to have a better quality of life.

**Keywords:** Labor, physical and Psychic fatigue, leisure and quality of life.

# **1 INTRODUÇÃO**

## **1.1 O problema**

A saúde do trabalhador é uma questão que está sendo cada vez mais discutida nos diversos segmentos da sociedade, pois as conseqüências apresentadas pela falta de atenção ao fato afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e indiretamente acaba gerando problemas para as empresas, para a sociedade e até mesmo para o próprio governo.

Na maioria das empresas os programas direcionados à saúde dos seus trabalhadores permanecem no papel, isto é, não são executados. Os relatos dos problemas feitos pelos trabalhadores acabam ficando arquivados, sem soluções. De acordo com a problemática apresentada, pode-se perceber-se que com essa deficiência os trabalhadores não recebem um acompanhamento na realização de suas atividades. Um acompanhamento na rotina do trabalhador torna possível detectar as inúmeras dificuldades que surgem relacionadas ao trabalho e à saúde física, psíquica e social desse indivíduo, as soluções podem ser elaboradas. E solucioná-las por meio de uma equipe interdisciplinar, formada por diversos profissionais ligados ao bem estar do trabalhador, tais como: o médico do trabalho, o engenheiro de segurança, o enfermeiro do trabalho, o psicólogo organizacional, o fisioterapeuta, o professor de educação física, entre outros que possam juntar-se a equipe a fim de somar conhecimento.

As organizações visam produtividade e lucros, que afinal, é o que permeia a sua existência. Todavia, quem gera toda essa produtividade e todos esses lucros, e ainda que faz com que a organização atinja o sucesso esperado é o ser humano, por meio de sua atuação. Sendo assim, o trabalhador passa a ser visto como a peça principal da organização.

Acredita-se que se os funcionários estiverem trabalhando em boas condições de trabalho, em equilíbrio físico, psíquico e social, haverá uma melhoria nos níveis de qualidade de vida com conseqüente aumento da produtividade. Mas para que isso aconteça, muitas questões devem ser reavaliadas, principalmente no que diz respeito a saúde do trabalhador, o seu bem estar físico-psíquico-social.

Cada vez mais lazer e empresa vêm se interpenetrando, em decorrência da clara e forte relação entre lazer e trabalho, que nunca é de oposição, mas de mútua influência (Marcellino,1998). É indiscutível que essas relações estejam constantemente sendo repensadas, no âmbito de suas implicações no mundo contemporâneo e, mais do que isso, as possíveis adaptações para que não sejam consideradas antagônicas, mas sim, complementares.

Estudiosos de várias tendências, tais como Marcellino, Dumazedier, De Masi e outros destacam a importância do lazer e sua relação com o trabalho. Sendo assim, a empresa que aloja uma parcela significativa do desenvolvimento desse trabalho, não pode ficar fora das diversas abordagens existentes entre o lazer e as demais esferas de atuação humana, marcadas pela obrigatoriedade do trabalho.

Alguns teóricos do lazer como Camargo (1998), Marcellino (1995) e Dumazedier (1999), indicam a necessidade de liberação das obrigações para a fruição do lazer. Indicam também que a existência do lazer na atualidade está profundamente ligada à compensação do desgaste em um trabalho que se apresenta como impessoal, desinteressante, fragmentado e artificial, repondo as energias do trabalhador para o retorno no dia seguinte. Por essa razão, o critério de liberação é requisito básico para a fruição do lazer.

Diante desse quadro, surge o questionamento que dirigirá esta pesquisa, qual seja: uma educação de cunho informativo e de orientação voltado para o lazer do trabalhador será capaz de promover maior qualidade de vida ao prevenir a fadiga física e a psíquica?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Avaliar o papel do lazer na qualidade de vida dos professores universitários da Universidade Tuiuti do Paraná.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Traçar o perfil sócio-ocupacional dos professores dos cursos de Educação Física e Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná;



- Identificar a existência de alguns sintomas de estresse nos entrevistados;
- Identificar quais os tipos de estresse que apresentam maior incidência;
- Verificar se são realizadas atividades de lazer;
- Verificar a frequência com que as atividades de lazer são realizadas;
- Identificar nos entrevistados seus sentimentos em relação a realização das práticas de lazer;
- Demonstrar a relevância do lazer como forma de combater a fadiga física e psíquica do trabalhador.

### **1.3 Justificativa e Relevância do trabalho**

Um ambiente de trabalho, para se manter produtivo, deve apresentar-se limpo, seguro e agradável, devendo ter como primeira preocupação a saúde dos trabalhadores. Isso demonstra não só a valorização do ser humano como também a preocupação para com a qualidade dos serviços ali executados.

Levando-se em consideração que o tempo dedicado ao trabalho, pelo ser humano, é maior do que qualquer outra atividade que ele possa se dedicar, é imprescindível que o ambiente de trabalho se torne agradável. Por outro lado, a época em que se vive, conta com um significativo avanço tecnológico, que permite a disseminação de informações sobre todos os aspectos, inclusive, sobre os cuidados necessários à saúde do trabalhador, valorizando a qualidade de vida. Para NADLER & LAWLER (1983, citado por Rodrigues, 1994, p. 75), “Qualidade de Vida é a grande esperança das organizações para

atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

Nesses cuidados incluem-se programas específicos voltados à qualidade de vida e à prevenção da fadiga física e da psíquica que se traduzem na prevenção de doenças. Entretanto, esses programas têm encontrado dificuldades para serem implementados, seja por falta de equipe competente ou mesmo por falta de vontade dos dirigentes das empresas. RODRIGUES (1994, p.81) cita a proposta de Richard Walton para a qualidade de vida no trabalho, qual seja, “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.” Este é o discurso de muitos professores universitários aos seus discentes, que em breve, serão profissionais em prol do desenvolvimento de uma sociedade saudável nos aspectos físicos, psíquicos e sociais, visando uma melhora na qualidade de vida de suas clientelas. Porém, estes mesmos professores, preocupados com a exigência do mercado de trabalho e principalmente com a sua capacitação docente em desenvolver uma formação continuada nos aspectos técnicos, científicos e da prática pedagógica, na busca da competência do professor, muitas vezes negligenciam seu próprio bem estar, como paradoxo dos seus discursos.

Em conversa informal com alguns médicos do trabalho, um deles, responsável pela saúde do trabalhador na empresa, disse sentir-se

descontente com a falta de interesse dos empresários em investir na prevenção de doenças ocupacionais.

Pode-se perceber a exata dimensão da falta de realização desse trabalho por meio das seguintes questões: os exames periódicos dos trabalhadores, deveriam ser completos de acordo com as necessidades de cada trabalhador e o cargo que ocupa. Na maioria das vezes, esses exames são apenas básicos, sem especificidade com o cargo que ocupa, para não pesar nas despesas da empresa. Tendo conhecimento de que dentro da própria C.L.T. (Consolidação das Leis Trabalhistas) encontram-se as “N.Rs” (Normas Regulamentadoras), é interessante notar que elas estão apenas no papel e poucos a colocam em prática e quase nunca são fiscalizadas. Vale lembrar, que dentro delas encontra-se o que é o sustentáculo para todo um programa de saúde do trabalhador, ou seja, a prevenção.

Segundo as N.Rs, prevenção é a utilização de todos os meios possíveis, balizados pela própria Lei que institui para cada setor e cada função, os seus devidos exames periódicos, implantando programas de saúde ocupacional, tais como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.) com as devidas peculiaridades a cada caso. Após um ano, o controle exercido por esse programa, obriga à realização de um relatório que irá demonstrar e nortear como a saúde dessa população está e as providências que precisarão ser tomadas para a etapa seguinte.

A decisão de se implantar um programa voltado à saúde do trabalhador não é simples e tem inúmeras implicações. É preciso ter consciência do que significa estar direcionado à qualidade de vida do trabalhador.

A esse respeito afirma Pimentel (2002, p. 55), “Quando se fala em qualidade de vida, geralmente associamos à idéia de saúde. Qualidade de vida é bem-estar pleno, ou seja o perfeito exercício de suas capacidades intelectuais, sociais, culturais, orgânicas, espirituais e políticas.” E segue dizendo que o lazer como uma conquista dos trabalhadores, como direito social, como um tempo privilegiado para a vivência da cultura e como uma das esferas da realização humana, vem sendo pensado como indicativo da qualidade de vida. Se pararmos para pensar nos grandes avanços da medicina, todos eles são devidos à pessoas que se preocuparam com melhorias.

O lazer e a Qualidade de vida, constituem duas dimensões que vêm assumindo grande importância em nosso contexto atual. (Isayama e Stoppa,1997). Como direito de todo o cidadão, garantido pela Constituição Brasileira de 1988, conquista espaço na discussão sobre a presença humana no mundo em busca de qualidade de vida, articulada com todas as instâncias sociais (BRASIL, 1988). Isso se dá principalmente porque, segundo a Organização das Nações Unidas - ONU (1948), o lazer é um dos indicadores de qualidade de vida de uma população. Mas, apesar disso, nossa sociedade separa trabalho e lazer, fazendo parecer estranho falar em trabalho, lazer e qualidade.

Um dos fatores impeditivos à participação em atividades de lazer é a escassez de oferta de ações que visem à educação para e pelo lazer. Apesar de haver registro de manifestações do lazer em todas as sociedades existentes, com a chegada da era industrial os homens passaram a ser

educados para o trabalho e nunca para o exercício da prática do lazer. Percebe-se desde então, o surgimento do preconceito à participação em atividades de lazer por parte dos homens, uma vez que o paradigma estabelecido é a ocupação do tempo com tarefas que possibilitem retorno financeiro em sua execução. Marcellino (1983, p.11) afirma que por uma sobrevivência mais humana, só é dada importância ao que é produtivo, ao que gera bens de consumo ou mercadorias, e não se questiona em que medida essa produtividade – valor supremo – anula a expressão do ser humano. E as pessoas acabam sendo consideradas como meros instrumentos, produzindo ou consumindo, ou seja, alimentando o mercado de produção. Os valores são imediatistas e utilitaristas.

O processo educacional voltado para o trabalho, pode causar no indivíduo, uma certa vergonha em participar de alguma atividade de lazer. Grande parte da sociedade em que vivemos se abstém daquilo que lhe dá prazer, propicia descanso e divertimento e que age como fator positivo para o desenvolvimento pessoal e social de cada indivíduo. Por outro lado, o resultado é o crescimento do índice do estresse, da depressão e de outras doenças laborais dentre elas, as lesões por esforço repetitivo (LER) nos trabalhadores. Nesse sentido o sociólogo De Masi (1999) afirma: “Deveríamos viver para o tempo livre, mas a escola e a família nos prepara apenas para o trabalho. Quando temos uma folga quase sentimos culpa por isso.”

De modo contraditório, o próprio estilo de vida que gerou o lazer como tempo de “não trabalho” o valoriza quase que somente como meio de recuperar a força de trabalho, de aliviar as tensões da rotina, de moralizar para a

obediência e a disciplina requeridas pelos sistemas políticos e econômicos dominantes e de promover consumo massificado de bens e de serviços. Tanto do ponto de vista liberal quanto do marxista, o trabalho tem um valor supremo, é a primeira necessidade da existência, é o que dignifica o indivíduo. O que é bem diferente entre eles, é a própria noção de trabalho. “No capitalismo, o processo de divisão do trabalho chega a um ponto crítico em que o trabalho passa a ser fator fundamental de alienação do homem, escravo do necessário.” Marcellino (1995, p. 63). Somente quando não se trabalha por necessidade começa a existir a liberdade e junto com ela, o desenvolvimento do homem como fim em si mesmo. Marx, (Apud Marcellino 1995, p. 63) diz: “...O reino da liberdade começa no ponto em que se pára de trabalhar por necessidade e pela coerção imposta do exterior”. E para que isso ocorra com prazer e satisfação, é necessário um equilíbrio entre o tempo necessário e o tempo livre.

Para alguns, o tempo livre é um meio de recuperação da força do trabalho; para outros, é um quadro de realização do homem. Porém pensar em lazer é pensar em trabalho, uma vez que ambos estão inter-relacionados e precisam ser compreendidos dentro de uma mesma perspectiva. O tempo livre aparece como um fenômeno transformador do trabalho e, portanto, do homem, o que modificará o trabalho.

A formação da autora como educadora física e psicóloga, faz com que acredite muito, que o melhor combate aos problemas ocupacionais é a prevenção, e da forma mais natural possível, que é o equilíbrio entre o tempo necessário (tempo de trabalho) e o tempo livre, com a prática do lazer. Portanto, por que não pensar o lazer como vivência de valores importantes

para a conquista de uma nova dimensão de qualidade de vida e qualidade de trabalho?

Considerando que o lazer é uma das formas de combater a fadiga física e a psíquica, melhorando a qualidade de vida do trabalhador, justifica-se a escolha deste tema.

#### **1.4 Delimitação do estudo**

O presente estudo, pesquisa um grupo de professores da Universidade Tuiuti do Paraná, distribuídos em dois cursos das Faculdades de Ciências Biológicas e da Saúde, submetidos a um Inventário de Sintomas de Estresse e a um questionário para a verificação da qualidade de vida através do lazer. com o intuito de constatar se a prática do lazer, combate a fadiga física e psíquica, melhorando a qualidade de vida do trabalhador.

#### **1.5 Limitações do estudo**

Ao dar início a pesquisa, constatou-se que os professores da área da saúde dessa universidade, além de trabalharem nessa instituição, também exercem outras funções, tais como a de clinicar em seus consultórios e hospitais e ministrar aulas em outras instituições. Portanto, a limitação ocorre dentro de uma realidade em que o tempo livre dispensado pela empresa é

utilizado para o tempo de trabalho em outra instituição ou em outra atividade profissional. Diante desse quadro, pode-se perceber que a dificuldade maior foi para a coleta de dados, pois os entrevistados não tinham tempo livre para responder os questionamentos da autora.

## **1.6 Descrição e organização dos capítulos**

Para perseguir os objetivos propostos e tentar responder à questão esta pesquisa foi dividida em cinco capítulos.

O primeiro capítulo refere-se à introdução do trabalho, com seus objetivos, questionamento, justificativa, delimitações e limitações. Este capítulo tem por objetivo delinear esse estudo, tentar mostrar a importância do lazer na sua relação com o trabalho e para com a empresa.

No segundo, consta a fundamentação teórica que embasa todo o trabalho, apresentando temas relevantes à saúde do trabalhador como o lazer, a educação, o trabalho e a qualidade de vida. Nesse capítulo fica claro a importância do lazer na vida do trabalhador.

O terceiro capítulo apresenta os materiais e métodos utilizados para a sua realização e o quarto capítulo traz os resultados da pesquisa realizada com os professores da entidade pesquisada e sua discussão.

A conclusão fecha este trabalho, sem pretender esgotar o assunto, mas deixá-lo aberto para novas discussões e novos posicionamentos a respeito do tema.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**



## 2.1 A saúde do trabalhador

*“Sem Trabalho, toda vida apodrece. Mas,  
sob um trabalho sem alma a vida  
sufoca e morre”.*

Albert Camus

A industrialização e a urbanização ocorridas de uma forma intensa nestes últimos anos, provocaram novas pressões ambientais e alterações no modo de vida, distanciando o homem da natureza. Desta forma, a qualidade de vida foi severamente afetada, levando a uma maior incidência de doenças crônico-degenerativas, que são denominadas de doenças da civilização.

Na atualidade, o homem é levado a ocupar-se de atividades, dentro e fora do ambiente ocupacional, que oferecem situações totalmente antagônicas à natureza humana plasmada durante sua evolução biopsicossocial, que estão longe de ser aquelas que melhor se adaptariam à sua constituição biológica (Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 1989).(Couto1994, p 49).

Quando se fala de saúde no trabalho não se pode deixar de citar alguns estudiosos que deram uma contribuição enorme quanto aos recursos humanos e qualidade total, tais como Maslow e a sua teoria das necessidades; McGregor que visualizou o lado humano da empresa; Herzberg que percebeu a importância dos fatores higiênicos e motivacionais, todos conceitos humanos básicos que nortearam os pioneiros da qualidade de vida do trabalho, bem como algumas constatações citadas neste trabalho (Couto 1994, p. 35).

O trabalho é um componente importante para a existência dos indivíduos e a ocupação de um trabalhador pode mostrar não só o que ele faz durante o tempo em que está acordado como permite concluir, com certa precisão, os seus hábitos cotidianos e seu tipo de vida. Logo, o tipo de trabalho e seus componentes, entre os quais se pode incluir o ambiente físico e o psicológico, o modo de produção ou ainda, o rendimento que ele oferece, são determinantes essenciais ao bem estar dos indivíduos (Rodrigues, 1994, p.83). Rodrigues cita algumas das sugestões de Walton para o melhoramento dessa dimensão:

“Horários razoáveis reforçados por um período normal de trabalho padronizado; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos; limite de idade imposto quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade...”

Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (1989)(Couto 1994), a vida urbana mantém o indivíduo em ambientes artificiais criados de modo a manter uma estabilidade tanto de temperatura como de iluminação, apresentando agentes agressivos introduzidos pela tecnologia, como ruídos, vibrações e outros. Além disso, a alimentação é monótona e praticamente invariável e a atividade muscular, na maioria das vezes, é substituída pelas máquinas. Segue mencionando que os países de industrialização tardia sofreram mais com esses processos, pois tiveram que queimar etapas para alcançar os demais países. No Brasil, convive-se com tecnologia sofisticada e

problemas de terceiro mundo como a malária e a fome. Isso requer uma solução efetiva para trazer o ser humano às condições mais sadias de vida, que o auxiliem a sobreviver, e bem, neste mundo caótico.

A preocupação com a saúde do trabalhador brasileiro e com a sua qualidade de vida é relativamente nova, justamente pelo atraso da industrialização. Por isso, torna-se interessante levantar um pequeno histórico sobre o assunto, baseado em Candeias e Martins (apud Ferreira, 1985)

Dizem esses autores, que depois da proclamação da República em 1889, o país mergulhou em uma grave crise econômica, fazendo com que grande parte dos trabalhadores perdesse o emprego, restando-lhes apenas viver em cortiços com condições precárias de saneamento e habitação. Como não havia até a época, uma garantia para a integridade física do trabalhador (ou o desempregado), recorriam à Santa Casa de São Paulo que admitia enfermos apenas quando eram indicados por pessoas influentes. Em 1917, surgiu a primeira grande greve paulista que resultou, em 1919, na primeira legislação de proteção ao trabalhador com a promulgação da primeira lei de acidentes de trabalho, seguida pela lei de férias (1926), código de menores (1926), legislação de proteção do trabalho de mulheres (1932) e de oito horas diárias de trabalho (1932) entre outras. Mesmo assim, não se exigiam médicos ou outros profissionais de saúde ocupacional no local de trabalho.

Este fato só veio mudar em 1972, quando o Ministério do Trabalho baixou uma portaria exigindo a presença de profissionais da área de saúde (um para cada cem empregados). Em 1974 esses profissionais de saúde ganharam um prazo de dois anos para se especializarem em Saúde Ocupacional.

Coube à atual Fundação Jorge Duprat Figueiredo criar e coordenar os cursos de especialização, sendo os dois primeiros, destinados a médicos e engenheiros do trabalho. Desde então, outros cursos para formação de profissionais exigidos por lei, passaram a ser desenvolvidos em todo país. Com a mudança do ambiente das empresas houve, em 1978, um remodelamento da CLT(Consolidação das Leis do Trabalho de 1943). As mudanças mais significativas se deram nas novas normas de higiene, segurança e medicina do trabalho.

Ainda segundo Ferreira (1985), hoje em dia, a responsabilidade pelas atividades de saúde ocupacional, dividem-se entre o governo, as empresas e os empregados. Observa-se algumas tendências como a de criar infraestrutura para que as atividades de prevenção sejam desenvolvidas sobre bases técnico- científicas e responsabilidade da empresa por atividades básicas de saúde ocupacional.

### **2.1.1 Estresse**

Com a revolução de 1930, começa a despontar o interesse pela saúde e segurança no trabalho resultando na criação de um ministério específico, qual seja, o Ministério do Trabalho. Nesse mesmo ano, surgem várias leis de proteção aos trabalhadores, reunidas, em 1943, no texto: “Consolidação das Leis do Trabalho” - CLT. Este, dedicava o capítulo V à Higiene e Segurança do

Trabalho, estabelecendo uma série de exigências destinadas a proteger a saúde ocupacional dos trabalhadores .

Segundo Ferreira (1985), apesar dessas ações, muito pouco tem sido feito para preservar a integridade física e mental do trabalhador. De acordo com os dados levantados, 100% em prêmios pagos pelos empregadores ao INPS (Instituto Nacional de Previdência Social), apenas 1% é aplicado em profilaxia (medidas preventivas) e 99% em medidas curativas. Seria mais eficaz o investimento na saúde de um trabalhador ainda saudável, para que ele não venha a ficar debilitado e sua cura fique muito mais dispendiosa ao empregador. Trata-se assim, de um modelo de atendimento médico que visa prevenção secundária e tratamento e não prevenção primária e promoção de saúde.

Com essa realidade, percebe-se uma desvantagem para a qualidade de vida. Por qualidade de vida, entende-se a procura do atendimento das necessidades integrais das pessoas, incluindo as áreas física, biológica, psicológica, social e espiritual. É necessário o equilíbrio entre essas áreas para haver qualidade de vida. (Neri,1993). E para que se possa afirmar que existe uma preocupação com a qualidade de vida das pessoas, é necessário a inclusão de compromissos com programas voltados para isso, como por exemplo, um que coloque o lazer como fator preponderante para a prevenção da fadiga física e psíquica (estresse), tendo como consequência a melhoria da qualidade de vida.

Segundo Michal (s/d), estresse é uma resposta fisiológica, psicológica e comportamental de um indivíduo que procura adaptar-se e ajustar-se às

pressões internas e externas, tendo como fator estressante um acontecimento, uma situação, uma pessoa ou um objeto percebido como fator estressante que induz à reação de estresse. Sendo assim, os fatores estressantes podem variar amplamente quanto à natureza, abrangendo desde componentes psicossociais e comportamentais como a frustração, a ansiedade e a sobrecarga, até os componentes de origem bioecológica e física, que incluem o ruído, a poluição, a temperatura e a nutrição. A imaginação e a antecipação também podem agir como fatores estressantes e desencadear reações de estresse.

Selye (1984), já na década de 1920, teve sua atenção despertada por uma síndrome de desadaptação que provocava enfermidades neuropsíquicas e que denominou de “stress”. Este eminente cientista e pioneiro no campo de pesquisas do estresse criou um conceito da Resposta Geral da Adaptação ao Estresse (General Adaptation Response to Stress) que ilustra as etapas fundamentais de resposta a esse mal. Na etapa A, ocorre a reação de alerta, com todas as respostas corporais em estado de alarme geral, porém sem envolvimento de nenhum órgão específico. Se o estresse continua por um período suficientemente longo, o corpo começa a acostumar-se com ele e entra em um estágio de adaptação ou resistência. Durante este estágio, o corpo adapta seu metabolismo para suportar o estresse por um período de tempo não definido. A reação de estresse é canalizada para um órgão não específico ou para um sistema mais capacitado a lidar com ela ou suprimi-la. A energia de adaptação é limitada e se o estresse continuar, o corpo pode, eventualmente, entrar em estado de exaustão. Durante esta fase, o órgão ou sistema envolvido com estresse entra em colapso.

Ainda segundo Selye (1984), o estresse é o resultado da adaptação de nosso corpo e nossa mente às mudanças, e por isso, requer esforço físico, psicológico e emocional. Em certa medida, mesmo situações positivas podem produzir estresse, quando são exigidas mudanças e adaptações. A mudança em si, não é nenhuma novidade. Na verdade, é a base da evolução da humanidade. O que é novo é a velocidade sem precedentes dessa mudança, que está apresentando inevitavelmente um efeito marcante sobre a sociedade, despreparada e freqüentemente desarmada para enfrentá-la. A mudança está em toda a parte. Importantes mudanças na tecnologia, na ciência, na medicina, no ambiente de trabalho e nas estruturas organizacionais, assim como nos valores e costumes sociais, na filosofia, na religião e é claro no interior de cada um, ou seja em cada EU. Na verdade, a única coisa que permanece constante é a mudança, solicitando uma carga sem precedentes de adaptações, tanto dos jovens como dos mais velhos.

Há dois mil anos, o filósofo grego Protágoras denominou a adaptação de “o dom da excelência do homem”. Nunca antes o homem teve tanta necessidade de desenvolver esse dom como agora e muito mais, nas décadas futuras.(Moore, 1998) A prevenção ao estresse é portanto, uma das maneiras de se conseguir qualidade de vida no trabalho. Esse tema tem sido observado atualmente por algumas empresas que empreendem ações para combatê-lo, entendendo que produção deve, necessariamente, estar ligada à qualidade da vida humana.

Em uma matéria sobre Estresse, a revista veja citou algumas das considerações da psicóloga Marilda Novais Lipp, depois de defender o seu

doutorado cujo o tema foi estresse , na Universidade George Washington, na capital americana, diz acreditar que o Brasil esteja maduro para admitir o estresse como doença ocupacional, uma situação na qual os empregados passariam a ter direito a afastamento temporário do trabalho para cuidar da saúde, à semelhança do que já discute em países como EUA, Japão, Inglaterra e Suécia. Algumas empresas adotam programas de prevenção, como Alcan, 3M, Compaq, Motorola, Dupont, Ford, Olivetti e Unilever, com a consultoria da psicóloga, que se especializou em medir o nível de estresse dos funcionários no local do trabalho. A Alcan incluiu o estresse entre as doenças que podem ser tratadas pelo plano de saúde da empresa. Para identificar quem necessita de tratamento, o departamento médico contratou uma psicóloga.

Ainda na mesma reportagem a Veja cita que nos anos 80, a Organização Mundial de Saúde percebeu que o problema era tão amplo e ameaçava crescer de tal forma que classificou como epidemia em potencial. No Brasil, apenas em 1999 o Ministério da Saúde incluiu o item “transtornos mentais e de comportamento” na lista de doenças ligadas ao trabalho, que até então considerava apenas os males causados por motivos físicos.

O nível de estresse costuma ser comparado ao de uma corda de violão, não pode ser tão frouxa que não produza som nem tão esticada que arrebente quando tocada. É muito difícil para um indivíduo submetido às exigências do cotidiano no ambiente de trabalho, saber quando o mero cansaço vira risco de doença ocupacional.

Segundo Couto, é possível também prevenir a fadiga humana, esta pode ser dividida em dois grandes grupos: Fadiga física e Fadiga psíquica. A



fadiga física ocorre quando o ser humano tem uma redução na sua capacidade de trabalho porque a “máquina” encontra-se sobrecarregada por algum fator do trabalho. Por exemplo, dá fadiga física executar um trabalho excessivamente pesado, trabalhar num ambiente muito quente, trabalhar um número excessivo de horas por dia, trabalhar num serviço muito tenso, trabalhar à noite ou em sistema de revezamento inadequado e trabalhar em situação de má iluminação e de reflexos nos olhos.

A fadiga psíquica, ao contrário, é um quadro de redução na capacidade de trabalho da pessoa ocasionado por uma inadaptação psíquica do indivíduo a um (ou alguns) aspecto(s) de sua realidade de vida. Ou seja, enquanto a fadiga física é um fator também presente no funcionamento de qualquer máquina a fadiga psíquica é um aspecto essencialmente humano. Felizmente, esta redução de capacidade é reversível, ilustrando a capacidade adaptativa do ser humano.

Segundo Couto (1978), a fadiga pode ser simples ou crônica. A simples apresenta-se como um quadro muito comum em trabalhadores de todos os níveis, e caracteriza-se como um estado misto de fadiga física e cansaço mental, manifestando-se como uma consequência do trabalho ‘normal’, isto é, sem agentes agressivos, mas possui um estrato fisiológico nítido.

Os fatores que contribuem para a fadiga simples são, segundo Couto (1978, p. 211):

- Monotonia;
- duração e intensidade do trabalho físico e mental;

- ambiente inadequado, com temperatura elevada, baixa iluminação ou alto nível de ruído;
- responsabilidades, preocupações e conflitos;
- doença e dor;
- comprometimento da alimentação.

Isso funciona como um indicador do organismo, levando o indivíduo a interromper suas atividades para não complicar seu estado de saúde.

Há ainda a fadiga crônica, que se apresenta durante todo o tempo em que o indivíduo se mantém acordado, sendo acompanhada de sensação de mal estar. Nesse tipo de fadiga ocorre alta incidência de comportamento anti-social e manifestação de neuroses de angústia ou depressão (Couto, 1978).

Ainda segundo Couto a fadiga física traz, como consequência, a fadiga psíquica (estresse). O estresse advém de inúmeros fatores como o excesso de trabalho, a luta pelo poder, as cobranças exageradas por parte da família ou mesmo da chefia e insucessos na vida profissional, familiar e social. Acredita-se que o trabalho parece ser a causa mais constante do estresse devido ao acúmulo das demandas e pressões profissionais. Mais do que a cura para isso, é necessária a sua prevenção. Por isso, é preciso mudar a filosofia de vida. Conscientizar o valor do lazer como um importante meio é fundamental elemento para o combate tanto da fadiga física como da fadiga psíquica melhorando assim, a qualidade de vida do trabalhador. Dedicar um tempo ao lazer é uma das mudanças necessárias à qualidade de vida.

Para Couto (1978, p. 214), as manifestações de estresse (fadiga psíquica) apresentam-se tanto no trabalho como na vida social dos indivíduos.

“As manifestações no ambiente social são resultado da falta de sincronização comportamento, com diminuição da rapidez na resposta a estímulos diversos e diminuição acentuada da capacidade de vigilância, o que pode comprometer muito a execução de tarefas, principalmente aquelas relacionadas [...] à qualidade...”

Acredita-se também que, quando causada preponderantemente pelo ambiente de trabalho, a fadiga psíquica leva a prejuízos importantes no grau de motivação da pessoa para o trabalho, obviamente com sérios prejuízos para o programa de qualidade.

A fadiga psíquica é demonstrada pelos seguintes fatores, conforme Couto (1978, p.218):

- Diminuição da eficiência no trabalho; o indivíduo executa o trabalho mal, gastando muito tempo e com pouca precisão;
- desperdício de material e desperdício do tempo das máquinas como consequência do trabalho mal feito;
- aumento da incidência geral de doenças no trabalhador;
- absenteísmo elevado, em consequência dos sintomas de ansiedade, ou depressão, ou doença orgânica consequente ao quadro, ou mesmo de preocupação excessiva com pequenos problemas de saúde que normalmente não levariam à falta ao trabalho;
- aumento do número de acidentes do trabalho;

- aumento da renovação da mão-de-obra; o indivíduo procura outro emprego ou outro tipo de trabalho por não estar se sentindo bem ali;
- característica 'contagiosa' da fadiga psíquica. Alguns indivíduos com fadiga psíquica, particularmente aqueles que possuem bom relacionamento entre os colegas, rapidamente disseminam a fadiga psíquica entre os demais colegas de trabalho. É comum o aparecimento de múltiplos casos entre indivíduos de mesma área do trabalho, e nessa disseminação o 'contágio' tem certamente um papel muito importante.

Esse quadro traz como resultado a queda na produtividade e, principalmente, a má qualidade de vida do trabalhador, o autor ainda completa dizendo que:

“... pode ser o foco de deterioração de uma empresa, porque [...] pouco adianta haver um grande número de trabalhadores para executar uma tarefa se entre eles houver fadiga psíquica, porque a tarefa não vai ser feita adequadamente (Couto, 1978, p. 219).”

Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, tais como os citados por Rodrigues (1994), enfatizam as implicações do estresse excessivo para a saúde física e mental do ser humano e para a sua produtividade. Sendo assim, a qualidade de vida é influenciada pelo nível de tensão que a pessoa experimenta, principalmente nas situações em que ela persiste por períodos longos ou ultrapassa sua resistência.

Outro agravante para o estado geral do trabalhador é a grande transformação que vem acontecendo nos modos de produção, que passa a exigir muito mais do seu intelecto e capacidade decisória, diante de equipamentos informatizados e automatizados, do que da energia física, passando, esse trabalhador, a exercer cada vez menos atividades musculares. Esse processo acelerado de evolução técnica e tecnológica está fazendo com que o ser humano, em qualquer nível profissional, torne-se cada vez mais sedentário, tendo como consequência, tensões psicológicas (Fernandes e Gutierrez, 1987).

O fato é que hoje em dia, o indivíduo é levado a ocupar-se de atividades dentro e fora do seu ambiente de trabalho, que estão longe de ser consideradas convenientemente adaptadas à sua constituição biológica. O processo acelerado de urbanização e industrialização criou situações totalmente adversas à natureza humana assim plasmada (Fernandes, 1987).

Quando se pensa em trabalho, só se leva em conta a função, e assim deixa-se ao acaso os elementos da alma. Nas áreas da vida em que não há engenho e arte, a alma se enfraquece. Parece que o problema da indústria moderna não é a falta de eficiência, mas a falta de alma (Moore, 1993).

## 2.2 Lazer, educação e trabalho

*“Quando os seres humanos se encontrarem em um espaço de três dimensões, sua relação fica limitada somente aos espaços do mundo físico. Quando os seres humanos se encontrarem em uma espacialidade, podem viver o mundo da poesia, da imaginação, da intuição.”*

Santiago Barbuy

O lazer começa a constituir-se uma preocupação cada vez mais presente no senso comum e na ciência. Nos últimos anos aumentaram as pesquisas sobre esse assunto. Proni (2001, p. 14) situa que as primeiras pesquisas procuravam enfocar as relações entre lazer e trabalho. Depois, englobaram outras dimensões como a política, a religião e a educação. Atualmente ganham destaques sobre tempo livre e desemprego na sociedade pós-industrial, o mercado do lazer e a associação entre lazer, meio ambiente e qualidade de vida.

A nível internacional o pesquisador Joffre Dumazedier ainda é tido como principal referência. Ele vê o tempo de lazer como produto de duas revoluções modernas: uma revolução técnico-científica (maior produção com menor tempo de trabalho) e outra ética-estética (institucionalização do lazer). Na atualidade destacam-se Rojek, Maffesoni, Elias, Csikszentmihalyi e De Masi.

A nível nacional, o autor mais citado é o sociólogo Nelson Carvalho Marcellino, que busca fugir da concepção do lazer como simples atividade.

Outros pesquisadores que vêm contribuindo para a produção do conhecimento sobre lazer são: Bruhns, Camargo, Bramante, Melo, Trigo, Magnani, Pinto e Werneck, entre outros.

Entre os estudiosos do lazer não há ainda um acordo na forma de entendê-lo, mas pode-se distinguir pelo menos duas grandes linhas: a que se fundamenta na variável atitude e considera o lazer como estilo de vida, e, portanto, independente de um tempo determinado e a que supõe esse tempo situando-o como “tempo liberado” do trabalho ou como “tempo livre”, não só do trabalho, mas de outras obrigações como as familiares, as sociais, as políticas e as religiosas, enfatizando a qualidade das ocupações desenvolvidas.

De qualquer forma, a tendência dominante entre os especialistas é no sentido de considerar as duas variáveis – tempo e atitude – na conceituação de lazer, quase sempre enfatizando a qualidade das atividades desenvolvidas. Assim, para Dumazedier, o lazer é

“...um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode dedicar-se de livre vontade, seja para repousar, para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais” (*apud* Marcellino, 2000, p.25).

Segundo Medeiros (1980), o lazer é “... o espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor livremente, porque já cumprimos nossas obrigações de trabalho e de vida”.

Essa concepção tem similaridade com a concepção geral, isto é, o lazer é uma forma de se utilizar o tempo livre, tanto após a jornada de trabalho como durante as férias anuais a que tem direito o trabalhador. Segundo Francheschi Neto (Apud Werneck, 1997), o tempo livre no modelo econômico atual, "... caracteriza-se pelo tempo disponível após o cumprimento das obrigações produtivas diárias e do atendimento das necessidades fisiológicas e sociais".

O lazer tem sido compreendido como um simples modo de compensar as horas dedicadas ao trabalho, principalmente quando este não é satisfatório ao trabalhador. Tanto é assim, que algumas empresas, nos dias atuais, chegam mesmo a oferecer alguns tipos de lazer para os seus trabalhadores, como por exemplo, a General Motors do Brasil – SP, que introduziu algumas mesas de tênis de mesa nos locais de trabalho. A Revista Exame, de junho de 1994, mostrou uma série de empresas que investem na qualidade de vida de seus funcionários na área do lazer, entre as quais, a IBM, a DuPont, a Xerox e a Johnson & Johnson, que oferecem sala de ginástica, área para recreação e massagem.

Isso, entretanto, é apenas um começo. Como tem sido tratado até aqui, o tempo do trabalhador para se dedicar ao lazer é mínimo. No entanto, ele é necessário. Para Pinho (apud Waichman, 1997), "... de acordo com pesquisadores norte americanos o homem deverá dividir as vinte e quatro horas do dia assim: oito horas de repouso, oito horas de trabalho e oito horas de lazer. Por essa divisão, nós vemos como é importante o lazer".

As próprias férias remuneradas são encaradas como lazer porque equilibram o desenvolvimento pessoal do trabalhador que, quando volta ao



trabalho, apresenta melhor disposição para as tarefas. Na verdade, poucos seres humanos estão capacitados para utilizar devidamente o seu próprio tempo. Na maioria das vezes, as pessoas utilizam o seu tempo seguindo regras ou obedecendo normas (Marcellino, 1999).

A glorificação ao trabalho vem se afirmando desde que os homens se organizaram em sociedade, entretanto, a valorização do lazer, como fonte de realizações humanas, só começou a surgir neste século, por volta dos anos cinqüenta. Por constar como valor social há tão pouco tempo, os povos ainda não o assimilaram, vendo-o como preguiça ou ócio, sem pensar que o trabalho consome quase toda a energia do homem. Entretanto, falar em direito ao lazer, em uma sociedade em que nem todos conseguem trabalho parece cair no vazio, pois compromete a própria condição de lazer (Marcelino, 1995).

Por outro lado, a educação tem sido voltada para o trabalho, uma vez que este

“... impõe-se à existência do homem, seja como indivíduo, seja como participante de um contexto social. (Bacal, 1988, p. 23).” E já que não se pode fugir disso, ela deveria conter, pelo menos, uma pequena preparação para o lazer e entendê-lo como realização humana e não como oposição ao trabalho, ou, como diz Tojeira (apud Marcellino, 2000), como um tempo fora das ocupações diárias, em contraponto com o outro tempo, o das ocupações diárias....”

Para alguns autores o lazer não pode ser encarado como atividade produtiva, mas como um direito de ócio, de curtir a preguiça, de soltar o próprio

corpo, da prática de algo que lhe dê prazer, seja para recuperar energias perdidas ou para extravasar as energias contidas, com o objetivo de equilibrar o meio interno e o meio externo. Para Faleiros (1980), o homem busca o lazer impulsionado pela satisfação de suas necessidades no mundo exterior, tanto físicas quanto sociais. Mas para a maioria das pessoas civilizadas e modernas, que passa parte de sua vida no trabalho, o lazer tornou-se fonte de comércio, sendo mais usufruído em bases individuais do que como parte da vida comunitária ou familiar.

Dessa forma, o lazer tem se caracterizado como coletivo e tem sido fonte de riqueza para muitos. Empresas são criadas com o único objetivo de proporcionar lazer. Esse tipo de lazer vem ganhando espaços cada vez maiores no Brasil, em detrimento do lazer pessoal, livre e espontâneo. As pessoas são induzidas, pela mídia, a procurarem as empresas que oferecem viagens, campeonatos esportivos e tantas outras atividades.

Segundo Marcellino (1995,p.15), nesse aspecto, o lazer passa a ser entendido como fuga, como finalidade existencial e ideal de felicidade, como se todos os problemas "... pessoais e sociais do homem, estariam resolvidos, num passe de mágica, ou pelo menos, 'compensados', pelas possibilidades oferecidas pelo lazer".

A escola deveria ensinar o seu aluno a encarar o lazer como na concepção de Godbyy (*apud* Franceschi Neto, 1993, p. 22): "O lazer é viver em relativa liberdade em relação às forças compulsivas externas dos ambientes físicos e culturais que são pessoalmente agradáveis e que intuitivamente valham a pena". Quer dizer, um lazer pessoal e espontâneo, que dê prazer ao

indivíduo até mesmo pelo ato de poder escolhê-lo, que lhe proporcione bom-humor e alegria e o ajude a ajustar-se em sociedade. Não um lazer induzido pela mídia ou pela escola em que os professores de Educação Física vêm no corpo do aluno, um futuro atleta, induzindo-o à prática do esporte competitivo.

No enfoque educacional, o lazer tem sido mostrado ao aluno como mais uma forma de alcançar sucesso. O corpo torna-se o instrumento desse sucesso.

Para Marcelino (1995, p. 8) “... O lazer é veículo privilegiado de educação”. Mas para que ele assim se caracterize, é preciso que os indivíduos aprendam a se dedicar ao lazer, sejam estimulados a aprimorar a ocupação do seu tempo disponível, saibam valorizar esse tempo como algo que lhes é devido e não como ação compensatória do excesso de tempo dedicado ao trabalho.

O indivíduo que aprende a se dedicar ao lazer, torna-o um veículo da educação porque as atividades advindas do lazer podem levá-lo a um crescimento pessoal, ao desenvolvimento social, a perceber sua sensibilidade e ao desenvolvimento de sentimentos de solidariedade (Marcellino, 1995).

A educação para o lazer deve levar o indivíduo a satisfazer suas necessidades pessoais e sociais e não simplesmente ser levado a padronizar suas ações de lazer (Marcellino, Requiza (*apud* Marcellino, 1995, p. 77), reafirma: “... a importância de ser o homem educado para racionalmente preparar para si mesmo uma arte de viver, em que não se perca o equilíbrio necessário entre o trabalho e o lazer, e em que se antecipe a vida de lazer”. O

homem deve saber utilizar o seu tempo disponível usando-o em atividades que lhe dêem prazer.

Educar, também para o lazer, se faz importante até mesmo para livrar os educandos de possíveis ações perigosas como as turmas de adolescentes que se reúnem para desafiar as normas vigentes. Nas crianças, a educação para o lazer pode prepará-las a não mexer com equipamentos pontiagudos, pregos enferrujados ou outro material que lhe traga danos.

A educação para o lazer também tem como objetivo preparar os indivíduos para administrarem o tempo livre para a prática do lazer, como algo importante, assim como o trabalho. Observa-se que os indivíduos, ao chegarem à tão esperada aposentadoria, não sabem o que fazer com o aumento das horas de tempo livre, caindo em problemáticas sociais, familiares e pessoais, além de psicossomatizar vários problemas de saúde.

A educação para o lazer pode ser entendida ainda como um instrumento de defesa contra a homogeneização e intercionalização dos conteúdos veiculados pelos meios de comunicação de massa, atenuando seus efeitos, por meio do desenvolvimento do espírito crítico. Além do mais, a ação conscientizadora da prática educativa, inculcando a idéia e fornecendo meios para que as pessoas vivenciem um lazer criativo e gratificante, torna possível o desenvolvimento de atividades até com um mínimo de recursos, ou contribui para que os recursos necessários sejam reivindicados pelos grupos interessados, junto ao poder público (Marcellino, 1983).

Se a escola passar a se preocupar desde cedo com a educação para o lazer, o indivíduo aprenderá não só que a sua vida adulta deverá ser dedicada

ao trabalho, mas que tem também direito ao lazer, em suas múltiplas faces, seja nas artes, nos esportes, em passeios e viagens ou simplesmente no descanso.

O lazer é pois, uma necessidade social tão imediata e urgente como a alimentação, moradia, escola, saúde (Ferreira, 1985). Ele preenche as funções importantes para a manutenção de equilíbrio do indivíduo como o repouso, a diversão e o desenvolvimento pessoal. Além disso, é uma atividade tão natural que até mesmo os animais o usam, brincando entre si sem que alguém precise ensiná-los.

O lazer na empresa, além de prevenir as fadigas e como consequência algumas doenças ocupacionais, melhora também as relações interpessoais e o próprio funcionamento social dos indivíduos, tão importantes para o desenvolvimento do trabalho.

Levando em consideração que todo ser humano necessita de lazer, a “National Recreation Association” dos Estados Unidos criou 19 princípios para a fruição do lazer que, por acreditar serem importantes, achou-se por bem aqui resumi-los, citando apenas 16 deles, traduzindo-os do espanhol (*apud* Cutrera, 1974, p. 28-36):

1. Toda pessoa necessita possuir certas formas de lazer que ocupem pouco espaço e possam ser praticadas em pequenas frações de tempo.
2. Toda pessoa necessita conhecer um certo número de jogos de interior e ao ar livre, que lhes sejam tão agradáveis que nunca haja um momento em que não queira praticá-lo.

3. Toda pessoa deve ser ajudada a adquirir o gosto pela leitura.
4. Toda pessoa necessita conhecer bem algumas canções para poder cantar quando o desejar.
5. Toda pessoa deveria aprender a fazer algo belo com as cores e a usar harmoniosamente o próprio corpo. E se não for capaz por si mesmo de satisfazer-se com tais formas de atividades, deveria encontrar prazer na pintura, na escultura, na fotografia, na dança, etc., que outros executam.
6. Toda pessoa deveria aprender a ter costumes ativos; a respirar “a todo o pulmão”, ao ar livre e ao sol. Dado que no fim da vida o importante é VIVER, e não negociar, nossas cidades deveriam planificar-se mais para VIVER que para trabalhar e comercializar nelas. O sol, o ar, os espaços livres, os parques e os campos de jogos abundantes são essenciais para uma vida com satisfações permanentes.
7. Deve-se incentivar todas as pessoas para terem o máximo de “hobbies”.
8. É de grande importância educar o ritmo nas pessoas, já que sem ele o homem é incompleto.
9. Quase um ano de cada dez se utiliza em comer. Para que esta atividade não represente apenas uma função fisiológica, deve-se aprender a usá-la como oportunidade de um acontecimento social.
10. O descanso, o repouso, a reflexão e a contemplação são por si mesmos formas de lazer.

11. As atividades recreativas mais importantes são aquelas que a pessoa domina de um modo mais completo.
12. A satisfação suprema do lazer só se obtém por meio de alguma auto-realização.
13. As formas de lazer do adulto, quase sempre deveriam permitir o emprego de uma parte das capacidades que não se usam no resto da vida.
14. A pessoa só terá triunfado em sua vida de lazer, na medida em que a forma de atividade que eleja, contenha um espírito lúdico e um sentido de humor, que de certo modo se transmita em suas horas de trabalho, ajudando-a a encontrar prazer nos pequenos acontecimentos da vida.
15. Participar como cidadãos nas recreações de uma melhor forma de vida que todos possamos compartilhar, é uma das formas mais permanentemente do lazer.
16. Para que homens, mulheres e crianças desejem viver melhor estas formas de vida, a experiência tem demonstrado a necessidade da ação do grupo social ou da comunidade.

Com isto o autor quer dizer que as pessoas possam ser preparadas para o lazer, sem entendê-lo como uma dicotomia com o trabalho, alguém deve se preocupar com isso, seja o grupo social, a comunidade ou a empresa em que o indivíduo trabalha.

## 2.3 Qualidade de vida no trabalho

*“ Todo homem busca uma meta: sucesso ou felicidade. O único caminho para se alcançar o verdadeiro sucesso é colocar a si próprio completamente a serviço da sociedade. Primeiro, ter um ideal definido, claro e prático – uma meta, um objetivo. Segundo, ter os meios necessários para alcançar seus propósitos – sabedoria, dinheiro, materiais e métodos. Terceiro, ajustar seus meios a seus propósitos”.*

Aristóteles

No início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio *indivíduo / trabalho / organização*. Esta nova técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no trabalho – QVT. “A Qualidade de vida é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento” Trist, (*apud* Rodrigues, 1994, p. 75).

Entretanto a qualidade de vida no trabalho é um tema que só chegou à esfera organizacional na década de 90, passando a integrar os discursos acadêmicos, a literatura específica, os programas de qualidade e a mídia.

A melhora da qualidade de vida resulta da qualidade de interação entre pessoas e destas com o meio, vivendo uma sociedade de mudanças. Visa melhorar o desempenho das pessoas no amor, no trabalho, na família, na sociedade, e também no lazer, conferindo-lhes um significado para existência,



a fim de obter desenvolvimento pessoal e social, enfrentando os obstáculos gerados pelo processo de industrialização e urbanização, que têm imposto limites à garantia da dignidade da vida humana.

Como já referido, entende-se por qualidade de vida, a procura do atendimento das necessidades integrais das pessoas, incluindo as áreas física, biológica, psicológica, social e espiritual. É necessário o equilíbrio entre essas áreas para haver qualidade de vida (SILVA, 1995).

A qualidade de vida pode ser representada ainda pelo sucesso na vida social, afetiva e profissional, com saúde para gozar esse sucesso. Segundo Fernandes e Gutierrez (1987, p. 31), qualidade de vida é “... sentir-se útil, ser feliz”.

É de fundamental importância que se compreenda como se dá a relação psíquica do homem com o mundo do trabalho e os efeitos sobre ele, pois o tipo de trabalho e a carga psíquica a ele destinada são capazes de gerar aspectos de saúde ou de doença no sujeito trabalhador.

Entende-se portanto, que qualidade de vida também é um direito, e um direito constitucional à dignidade humana (Brasil, 1988). Declara-se a dignidade humana como um dos fundamentos da nossa Nação e de modelo de democracia, com a possibilidade de construir e viver uma ordem social em que os direitos humanos e a vida com qualidade seja acessível a todos.

Hackman e Oldman (*apud* Rodrigues, 1994), propõem um modelo que avalia a Qualidade de Vida no Trabalho como resultante de condições das tarefas capazes de gerar estados psicológicos que resultem em motivação e satisfação em diferentes níveis.

Portanto, qualidade de vida no trabalho, segundo Fernandes e Gutierrez (1997, p. 31) refere-se à:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- orgulho pelo trabalho realizado;
- vida emocional satisfatória;
- auto-estima;
- imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- equilíbrio entre trabalho e lazer;
- horários e condições de trabalho sensatos;
- oportunidades e perspectivas de carreira;
- possibilidade de uso do potencial;
- respeito aos direitos;
- justiça nas recompensas.

Todos estes tópicos estão diretamente relacionados ao processo de auto-realização. Assim, a qualidade de vida no trabalho está condicionada às satisfações individuais. Mas para que haja qualidade de vida é necessário, segundo Molder, a qualidade pessoal, sendo essa a base para todas as outras qualidades. Ela é um processo que conduz ao desenvolvimento de uma cultura "da qualidade" que influencia toda a organização.

Segundo Silva(1995), a qualidade não deve ser visualizada como meta, mas como um processo contínuo na busca de melhoramentos, visando uma prestação de serviços que atenda cada vez mais e melhor a clientela que deles se utilizam.

Vale lembrar que o homem, enquanto trabalhador, passa a maior parte do tempo dentro da empresa. Sendo assim, espera-se que a empresa tenha entre seus objetivos a educação desse trabalhador. Não a educação formal,

em bancos escolares (que não precisa estar excluída), mas refere-se aqui, àquela contínua, que prepara indivíduos para a vida. Um desses preparos é sem dúvida o de dar noções sobre qualidade de vida.

Para Couto (1994, p.79), a qualidade do trabalho não depende apenas da qualificação. Segundo ele, “... para se praticar qualidade, para se utilizar com sucesso alguns instrumentos gerenciais que garantam a qualidade, é necessário um modo de pensar totalmente diferente do que normalmente se vê por aí”. Percebe-se desta forma que o investimento na educação do indivíduo, vai além da simples qualificação.

Poder-se-ia incluir a categoria bem estar psíquico como um componente essencial de saúde e, portanto, da qualidade de vida.

Essa necessidade é pontuada pela ciência ergonômica que definida pela OIT – (Organização Internacional do Trabalho), na Norma Regulamentadora 17 da CLT, ressalta que essa ciência tem como objetivo: “A adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”. Portanto, a humanização do trabalho está diretamente relacionada aos aspectos do bem-estar físico, mental-cognitivo, não cognitivo (de ordem emocional e motivacional) e psíquico do homem e, se bem aplicada, pode ser a solução da busca de melhoria qualitativa nos ambientes de trabalho.

O Departamento de Saúde Ocupacional das empresas está diretamente responsável por isso e pode desenvolver várias ações nesse sentido. Gomes (1987), dá alguns exemplos de como pode ser desenvolvido. A primeira ação refere-se à promoção da saúde, enquadrando-se aí, medidas gerais de

prevenção, destinadas a elevar o nível de saúde do trabalhador não só no ambiente de trabalho mas também, em sua vida pessoal.

O encaminhamento para exames médicos antes do indivíduo entrar para o quadro de funcionário é a primeira ação. Segundo o citado autor, essa rotina não só protege o trabalhador, como também, pode encaminhá-lo à tarefas que melhor se adaptem a ele.

Como dito acima, a educação do trabalhador deve fazer parte dos objetivos da empresa. Para perseguir esse objetivo, programas de esclarecimento sobre prevenção da saúde e integridade física e mental devem ser desenvolvidos.

Um outro aspecto que Gomes chama a atenção, é sobre a alimentação. Uma alimentação correta, além da higiene, adoece menos e previne possíveis patologias ligadas à má alimentação.

Outras atividades que podem ser desenvolvidas referem-se ao

“... desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador, onde o desequilíbrio entre as aspirações do trabalhador e as possibilidades de concretização destas aspirações através do trabalho desempenha um papel muito importante; [...] boas condições de transporte dos trabalhadores; implantação de creches para os filhos dos trabalhadores, organização do trabalho, etc. (Gomes, 1987, p. 52).”

A segunda ação refere-se à proteção específica, enquadrando-se aí medidas que se destinam a prevenir um risco específico, como por exemplo, a

imunização, a eliminação dos riscos que podem ocasionar enfermidades profissionais e o uso de equipamentos de segurança.

Uma terceira ação é o diagnóstico precoce. A identificação precoce de problemas de saúde, causados ou não pela atividade, é muito importante para tratar seus efeitos “enquanto o dano não é tão intenso” (Gomes, 1987, p.52). Sendo assim, faz-se necessária uma avaliação periódica da saúde do trabalhador, identificando-se possíveis problemas. Quando detectados, o tratamento médico imediato é o indicado.

A reabilitação compõe o quarto aspecto apontado por Gomes (1987). Quando o problema já alcançou o trabalhador é a empresa que fica sendo a responsável pela sua reabilitação.

Com essas medidas, não só a saúde do trabalhador estará constando das metas da empresa mas também, e principalmente, a sua qualidade de vida.

Para Oliveira (apud Rodrigues, 1994, 110) a questão da qualidade do trabalho, introduzida pelas técnicas japonesas de organização, pode influir como empecilho para a má qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido, afirma que “... as pressões da modernidade pela qualidade que atinge toda a sociedade pressiona, por sua vez, também os trabalhadores, gerando no limite consequências para sua saúde física e mental”. Para evitar desgaste emocional por essa pressão exercida pela sociedade, é preciso investir na educação do trabalhador, para que ele se torne melhor qualificado para exercer suas funções sem a preocupação demasiada. Uma vez qualificado, terá melhor condições de executar as tarefas.

Fernandes e Gutierrez (1987, p.46), também aponta alguns empecilhos que agem para a falta de qualidade de vida no trabalho. O primeiro deles é a própria cultura da empresa. Uma empresa que privilegia uns em detrimento de outros, cria antagonismos, dificultando os relacionamentos interpessoais. Sem um bom relacionamento interpessoal não há qualidade de vida.

Essas relações, devem ser igualitárias para que o indivíduo possa perceber-se como parte integrante do grupo que compõe. É a chamada relação horizontal. Para que essas relações sejam perfeitas, é necessário que o grupo de trabalho seja democrático, conduzido por um líder que se caracterize como um coordenador e não como um dominador. Esse ambiente inclui ainda, as relações hierárquicas de responsabilidade, a partir das quais se estruturam os corpos organizados e de direção que estabelece diretrizes para o desenvolvimento do trabalho.

Para que as relações hierárquicas se dêem de forma satisfatória, é necessário que as lideranças criem clima favorável, estabelecendo relações de confiança com os seus subordinados e motivando-os para o trabalho.

Outro empecilho à qualidade de vida no trabalho, apontado por Fernandes e Gutierrez (1987, p.35), referem-se aos fatores intrapessoais, quer dizer, à forma como o indivíduo conduz sua vida, seus valores, crenças e atitudes. Constam nesses fatores a falta de objetivos pessoais (indivíduos que se deixar levar ao sabor dos acontecimentos); a dificuldade em priorizar (indivíduos desorganizados, que acumulam compromissos e que não sabem dizer “não”); e a dificuldade em ouvir (indivíduos que não se interessam pelo ponto de vista do outro).

Sob o âmbito da psicologia, o nível de satisfação do sujeito revela sua qualidade de vida. No entanto, esta não pode ser considerada um fator interno ou externo, pois,

“...qualidade de vida diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade com o mundo externo, a maneira como o sujeito é influenciado e influencia). Portanto, o acesso a uma vida de qualidade é determinado por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas” (*apud* Rodrigues, 1994, p.75).

Segundo Fernandes e Gutierrez (1987,p.52.), a responsabilidade pela promoção da qualidade de vida do trabalhador não é apenas da empresa, pois também depende de políticas públicas, mas à empresa, cabe:

- Divulgar todas as informações necessárias;
- treinar e desenvolver os funcionários, visando a mudança de comportamento;
- investir na melhoria dos processos, reduzindo esforços repetitivos e monotonias;
- reestruturar e enriquecer as funções, ampliando a responsabilidade de cada um;
- promover lideranças;
- investir na modernização de equipamentos;
- promover contínua melhoria nas condições de trabalho e segurança;
- remunerar com justiça, para que o funcionário tenha condições de satisfazer suas necessidades individuais;

- instituir mecanismos que ajudem a melhorar as relações interpessoais;
- estimular a reflexão;
- identificar ações que contribuam para a qualidade de vida no trabalho.

Um dos grandes investimento que a empresa deve fazer para levar seus funcionários à qualidade de vida no trabalho, prevenindo a fadiga física e psíquica é no lazer. As alterações que a rotina trazem ao físico causam, além da fadiga física, a psíquica, o que pode ser corrigido com apenas alguns momentos de lazer. Segundo Dumazidier (1999, p.146.), uma das funções do lazer é prevenir ou aliviar as fadigas provenientes do trabalho, indo ao encontro das necessidade do indivíduo, pois a forma ou o tipo de lazer é peculiar a cada pessoa, de acordo com sua personalidade ou função profissional que exerce. Por exemplo, um indivíduo que permanece horas sentado realizando um trabalho sem criatividade, mecanizado, poderá escolher um tipo de lazer que desenvolva a criatividade, como pintura em tela.

Para alguns autores e estudiosos o conceito de lazer, numa perspectiva de melhoria da qualidade de vida, está voltado para o desenvolvimento do sujeito como pessoa e membro de uma coletividade, que por meio das relações lúdicas, insiste na longa jornada rumo ao prazer. Nesse sentido, o lazer não é apenas concebido como um tempo de viver o prazer fora das obrigações da vida ou como tempo ocupado com atividades de diversão, mas sim, particularmente, como a alegria conquistada pela liberdade ao lidar com



atitudes, espaços, tempos e atividades, que busquem superar os muitos dilemas sociais colocados como limites às conquistas. Deve-se portanto, praticar essa idéia dentro do contexto de trabalho, prevenindo e amenizando as diversas formas de fadiga, melhorando consideravelmente a qualidade de vida do trabalhador.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Métodos**

O levantamento bibliográfico foi realizado durante todo o processo de desenvolvimento do estudo. O material utilizado foi encontrado através de livros, dissertações e artigos científicos.

Os dados foram coletados tendo como amostra professores da Universidade Tuiuti do Paraná. A amostra foi composta por 39 pessoas participantes do corpo docente de dois cursos das Faculdades de Ciências Biológicas e da Saúde da UTP, a saber, o curso de Psicologia e o de Educação Física, adotando-se o critério de intencionalidade como processo de escolha na sua composição.

O instrumento utilizado para a coleta de dados constou de um questionário com perguntas abertas e fechadas (anexo 1), versando sobre a temática trabalhada e dados pessoais dos participantes e também, de um teste de estresse – Inventário de Sintomas de Stress para Adultos, de Lipp (ISSL) (anexo 2) , sendo aplicado sob a responsabilidade da própria pesquisadora.

#### **3.2 Delimitação do Estudo e Seleção dos Sujeitos**

Levando em consideração que o trabalho do professor universitário da área da saúde é voltado para a relação saúde-qualidade de vida, e que esse profissional enfoca uma diretriz toda elaborada e discursada em prol de uma

proposta para a tal melhora, visando um bem estar físico-psíquico-social, o foco nesse perfil profissional se justifica, pois além de professor, muitas vezes ministrando aulas em mais de uma instituição, intercala seu trabalho com o atendimento em consultórios e clínicas.

O objetivo foi o de verificar e analisar a realidade desse profissional em termos de nível de estresse, tempo livre e sua utilização para o lazer, assim como a sua qualidade de vida, tão visada pelo seu profissionalismo.

Portanto, a amostra desse estudo foi intencional, com seleção dos sujeitos, pois foram avaliados apenas professores universitários da área da saúde, de ambos os sexos, dos dois cursos já referidos.

Esses profissionais trabalham com a saúde, prevenção de doenças e em seus discursos, visam o bem estar físico-psíquicosocial como fator norteador da melhora da qualidade de vida.

### **3.3 População e Amostra**

Os dois cursos em que foi realizado o estudo, possuem um quadro de 78 professores. Desses, 50 professores estão no curso de Psicologia e 28 no curso de Educação Física. O curso de Psicologia contém dois turnos: manhã e noite e o de Educação Física três: manhã, tarde e noite. Desse total de 78 professores apenas 39 participaram da pesquisa, ou seja, uma amostra de 50% do quadro de professores desses dois cursos. Participaram portanto, 18

professores do curso de Psicologia e 21 professores do curso de Educação Física, sendo 24 do sexo feminino e 15 do sexo masculino.

A amostra foi escolhida aleatoriamente, dentro das possibilidades dos professores em responder o questionário e o inventário de estresse, nos intervalos ou término de suas aulas, nas salas dos professores.

### **3.4 Modelo do Estudo**

Esse trabalho caracteriza-se como um estudo não experimental, representando portanto, aquilo que se refere a uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa.

### **3.5 Material Utilizado**

O questionário, foi o instrumento para a coleta de dados, contendo perguntas abertas e fechadas, versando sobre a temática trabalhada e dados pessoais dos participantes, (anexo 1). O Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL), (anexo 2), compôs o segundo material.

### **3.6 Instrumentos de Medidas**

O instrumento utilizado foi o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL) (Lipp, Marilda Novais, 2000). O ISSL foi validado em 1994 por Lipp e Guevara e tem sido utilizado em dezenas de pesquisas e trabalhos clínicos na área de estresse. É de fácil aplicação e permite um diagnóstico preciso, visando identificar de modo objetivo a sintomatologia que o indivíduo apresenta, avaliando se ele possui sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente, se é somático ou psicológico, assim como a fase em que se encontra. É natural, e até esperado, que o ser humano experiencie algum desconforto ocasional encontrado dentro do elenco de sintomas regulares de estresse. Isto, isoladamente, não significa nem deve ser interpretado como tendo significado clínico para o diagnóstico do estresse emocional. O que dá base para o tal diagnóstico é a presença de um quadro sintomatológico composto por vários itens que se prolongam por um período de tempo. É por isso, que em cada quadro do ISSL existe a possibilidade de o respondente marcar alguns itens e mesmo assim, o estresse não ser diagnosticado. Só se faz o diagnóstico do estresse se a pessoa mostrar um número de sintomas acima do escore crítico para cada fase. Esses escores foram determinados por protocolos acumulados ao longo de 15 anos de experiência clínica com milhares de pessoas sofrendo de estresse ou não. A autora explica que o ISSL apresenta um modelo quadrifásico do estresse, baseado inicialmente no modelo trifásico de Selye , porque seus efeitos podem manifestar-se tanto na área somática como na cognitiva e aparecem em seqüência e gradação de seriedade, à medida que as fases do estresse se agravam.

O ISSL leva cerca de dez minutos para ser administrado. Ele é composto por três quadros que se referem às quatro fases do estresse, sendo o quadro 2 utilizado para avaliar as fases 2 e 3 (resistência e quase exaustão). Os sintomas listados são os típicos de cada fase.

No primeiro quadro, composto de 12 sintomas físicos e três psicológicos, o respondente assinala com F1 ou P1 os sintomas físicos e psicológicos que tenha experimentado nas últimas 24 horas. No segundo, composto por dez sintomas físicos e cinco sintomas psicológicos, marca-se com F2 e P2 os sintomas apresentados na última semana. Observa-se que a fase 3 é diagnosticada com base em uma frequência maior de sintomas listados no quadro 2 do inventário. No quadro 3, composto por 12 sintomas físicos e 11 sintomas psicológicos, assinala-se com F3 ou P3 os sintomas experimentados no último mês.

É importante observar que alguns sintomas que aparecem no quadro 1 voltam a aparecer no quadro 3, mas com intensidade diferente. O número de sintomas físicos é maior do que os psicológicos e varia de fase para fase porque a resposta do estresse é assim constituída e é por isso que não se pode simplesmente utilizar o número total de sintomas assinalados para fazer o seu diagnóstico, sendo necessário consultar as tabelas de avaliação. No total, o ISSL inclui 37 itens de natureza somática e 19 de psicológica, sendo os sintomas muitas vezes repetidos, diferenciando somente sua intensidade e seriedade.

A fase 3 (quase-exaustão) é diagnosticada na base da frequência dos itens assinalados no quadro 2 de acordo com a tabela 1 de correção. Estudos

revelam uma correlação alta entre os sintomas componentes do ISSL indicando a existência de um constructo subjacente que é o estresse.

Como a aplicação do ISSL é prática, fácil e rápida, ela pode ser executada por indivíduos que não tenham treinamento em Psicologia, porém sua correção e interpretação devem sempre ser realizadas por um psicólogo, isso de acordo com as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia quanto ao uso de testes.

Pelo fato de sua aplicação ser fácil e prática não se deve pensar que sua interpretação seja igualmente acessível. Só o profissional de saúde mental e física deve interpretar os resultados do teste, principalmente no que se refere à manifestações psicossomáticas e à doenças. A correção e a avaliação devem seguir o processo descrito pela autora, dentro dos escores brutos, correspondentes em cada quadro, para chegar às porcentagens correspondentes dentro do manual do ISSL.

O questionário possui perguntas de dados pessoais e profissionais, carga horária de trabalho na UTP, em outra instituição de ensino e outras atividades profissionais, assim como questões sobre a percepção de algum tipo de fadiga e uma investigação sobre a prática do lazer e seus efeitos no bem-estar físico-psíquico-social.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Inventário de Sintomas de Stress (ISSL) e os questionários foram aplicados em 39 professores dos cursos de Psicologia e Educação Física das Faculdades de Ciências Biológicas e da Saúde, de acordo com a intencionalidade em responder, pois percebe-se uma preocupação com suas tarefas e horários.

Os dados apresentados foram analisados de forma interpretativa, em conjunção de interação e integração dos instrumentos aplicados.

### 4.1 Comparativo dos cursos com relação a apresentação ou não dos sintomas de estresse.

**Tabela 1** – Resultado geral de professores que apresentaram, ou não, sintomas de estresse.

Cursos	Psicologia	Educação Física	Total
Amostras	18	21	39 = 100%
Sem Estresse	10	11	21 = 52,38%
Com Estresse	08	10	18 = 47,62%

De acordo com os resultados obtidos através do Inventário de Sintomas de Estresse, nota-se que as amostras apresentam-se praticamente divididas, ou seja, quase a metade dos docentes apresentam as influências do estresse, seja ele físico e ou psíquico. Segundo o inventário de estresse, os pesquisados estão sofrendo um estresse de resistência, correspondente à segunda fase do



estresse, ou seja, os sintomas persistem por mais de uma semana. A outra metade, apesar de sentir alguns sintomas relacionados à fadiga, seja ela física e/ou psíquica, não chega a atingir o mínimo para um quadro de estresse, segundo o Inventário de Estresse (ISSL).

#### 4.2 Faixa etária e a apresentação ou não dos sintomas de estresse

**Tabela 2** – Idade dos professores, com e sem estresse

Idade	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
Sem Estresse	3 = 7,69%	6 = 15,38%	5 = 12,82%	5 = 17,95%
Com Estresse	2 = 5,13%	9 = 23,08%	2 = 5,13%	7 = 12,82%
<b>Total</b>	<b>5 = 12,82%</b>	<b>15 = 38,46%</b>	<b>7 = 17,95%</b>	<b>12 = 30,77%</b>

Hoje, pela exigência da titulação, percebe-se que os professores começam sua carreira docente aproximadamente por volta dos trinta anos ou mais, isto é, depois de concluírem um mestrado ou até mesmo um doutorado, o que demora consideravelmente o início do magistério universitário.

Estudos acerca do desenvolvimento da personalidade feitos por Freud, o pai da psicanálise, revelam que a fase do adulto subdivide-se em adulto jovem e adulto maduro, sendo que a fase do adulto jovem inicia-se por volta dos 21 anos e vai até aproximadamente os 35 anos, em que começa a fase do adulto maduro, indo até aproximadamente 60 e poucos anos (D'Andrea, 1997). Com

isso, algumas características dessas fases mostram a preocupação para com uma vida estável, seja ela de ordem material, característica do adulto jovem, que visa produzir e adquirir, almejando estabilidade financeira, familiar e profissional, vivendo em busca do ter. Já o adulto maduro se caracteriza por estar em busca de si-mesmo. É o processo de individuação que Jung fala em sua Teoria da Psicologia Analítica (OC.- Vol.16, 1990). Isso quer dizer que o indivíduo busca o conhecer-se, representando a fase do Ser, com isso, a pressão, seja ela externa ou interna, é maior na fase do adulto em transição do adulto jovem para o adulto maduro, pois toda transformação gera exigências, gasto de energia e muita habilidade para não decrescer a qualidade em todos os setores.

É da maior importância para o jovem, ainda inadaptado e que ainda não realizou nada, modelar seu ego consciente tão efetivamente quanto possível, isto é, educar sua vontade. Ele deve sentir-se um homem de vontade e poderá seguramente depreciar tudo o mais que existe nele e resolver submeter isso à sua vontade, pois sem essa ilusão ele não poderá adaptar-se socialmente.

Isso já é diferente numa pessoa que está na segunda metade da vida e que não precisa mais educar sua vontade consciente, mas que, para entender o significado da sua vida individual, precisa vivenciar seu próprio ser interior (Jung, O C – vol.16, pars.109-110, 1990).

### 4.3 Estado civil e apresentação ou não de estresse

**Tabela 3** – Estado Civil, com ou sem estresse

Estado Civil	Solteiro(a)	Casado(a)	Separado(a)	Divorciado(a)
Sem Estresse	6 = 15,38%	12 = 30,77%	2 = 5,13%	1 = 2,57%
Com Estresse	7 = 17,96%	7 = 17,94%	2 = 5,12%	2 = 5,13%
<b>Total</b>	<b>13 = 33,34%</b>	<b>19 = 48,71%</b>	<b>4 = 10,25%</b>	<b>3 = 7,7 %</b>

Pode-se perceber, pela tabela, que as pessoas casadas, ou seja as que possuem um relacionamento estável, são as menos estressadas em comparação as demais. Estudos realizados pela Universidade de Havard, revelam que um dos atributos, para uma melhora da qualidade de vida e consequentemente menor índices de estresse, assim como também um retardo no envelhecimento, vem de encontro com a relação as necessidades que as pessoas têm de um companheiro(a), por esta razão possuem maior equilíbrio emocional e estabilidade relacional de qualidade com relação que as demais, por possuírem maior afeto e carinho de uma forma mais estável e segura. Carelli (2001).

A literatura tradicional afirma repetidamente que a alma precisa libertar-se do tempo e do espaço, fugir regularmente da vida agitada, dos relacionamentos difíceis e da produtividade incessante (Moore, 1999, p.23).

#### 4.4 Demonstrativo do resultado da pesquisa referente ao número de filhos.

**Tabela 4 - Número de filhos**

Nº. Filhos	Zero	Um	Dois	Três	Quatro ou +
Sem Stress	8 = 20,51%	2 = 5,13%	7 = 17,95%	4 = 10,26%	0 = 0%
Com Stress	6 = 15,38 %	6 = 15,39%	3 = 7,69%	1 = 2,56%	2 = 5,13%

Em geral, o ter ou não filhos não evidencia o fato de apresentar o estresse ou não. Com isso, supõem-se que as pressões maiores são internas (o seu EU) e externas (fora de casa).

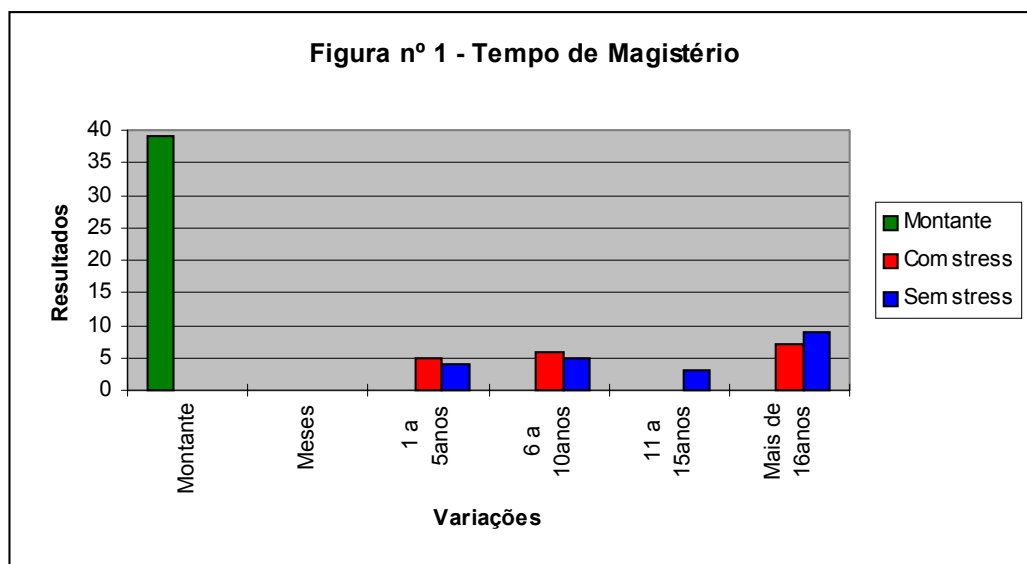
As regras sociais coordenam a vida do indivíduo desde o seu nascimento até a morte e, na maioria das vezes, a relação com elas não é caracterizada pela paz e aceitação. Portanto, as escolhas individuais nunca têm caráter isolado do seu meio; ao contrário, elas acontecem dentro de uma situação de significados específicos sociais e individuais, num determinado espaço de tempo (Bruhns, 1997).

Como diz Jung, criador da teoria da Psicologia Analítica, utilizando várias personas (máscaras), vive-se de acordo com as necessidades impostas pela vida e isto é desgastante e conflitante para o ser humano. Isso leva a crer que o indivíduo tem necessidade de atividades de lazer, que elevem a alma humana, mesmo que por pouco tempo, tempo suficiente para aliviar as imposições do dia-a-dia que, sem sombra de dúvida, acarretam o estresse e, como consequência, alguma patologia de ordem física e/ou psíquica.

#### 4.5 Demonstrativo do resultado da pesquisa referente ao tempo de magistério.

**Tabela 5 - Tempo de Magistério**

Anos	1 a 5	6 a 10	11 a 15	+ se 16
Sem Stress	4 = 10,25%	5 = 12,82%	3 = 7,7%	9 = 23,08%
Com Stress	5 = 12,82%	6 = 15,38%	0 = 0%	7 = 17,95%
<b>Total</b>	<b>9 = 23,07%</b>	<b>11 = 28,20%</b>	<b>3 = 7,7%</b>	<b>16 = 41,03%</b>



Pelos resultados obtidos, constata-se que o tempo de magistério pode ou não desencadear sintomas de estresse, o que leva a crer que não é o tempo de magistério, mas sim, a forma como administra o tempo livre. Se houver um equilíbrio entre a atividade ocupacional e a atividade de lazer, com certeza os problemas de fadiga física ou psíquica serão evitados, proporcionando bem estar.

A ocupação profissional do magistério superior é uma exigência constante não só do mercado, mas também da busca da competência do ser professor, agente formador de um futuro profissional. Segundo Behrens (1996), a capacitação docente exige formação contínua em termos técnicos, científicos e pedagógicos. Esta é uma exigência para um profissional consciente para com um ensino de qualidade. Essa exigência, é de certa forma desgastante para o profissional, caracterizando-se como externa (mercado) e interna (si-mesmo). O equilíbrio é fundamental para este profissional.

Refere-se aqui ao trabalho, como uma ‘ocupação’, uma palavra interessante que significa ‘ser tomado e preso’ (Moore, 1993). Infelizmente para alguns indivíduos, o trabalho toma exatamente esta dimensão, o que é muito prejudicial. Afinal, sem um equilíbrio entre trabalho e lazer o ser humano adoece.

Como parte do II Seminário Mundial de Lazer, realizado em Bruxelas, em abril de 1976, delegados de vários países, incluindo o Brasil, apresentaram um projeto de Carta do Lazer. O documento considera que “todas as atividades humanas devem contribuir para o desenvolvimento harmonioso da sociedade, orientada para a criatividade”. Considera ainda que,

“...para evitar a dupla personalidade criada pela forte oposição entre o tempo do “homo faber” e do “homo ludens”, é indispensável que o trabalho, tanto quanto o lazer, permitam a expressão individual e facilitem a descoberta de um equilíbrio no seio da sociedade. Se três condições – direito ao trabalho, humanização do trabalho e garantia no nível satisfatório de vida – devem ser atendidas para conferir ao tempo

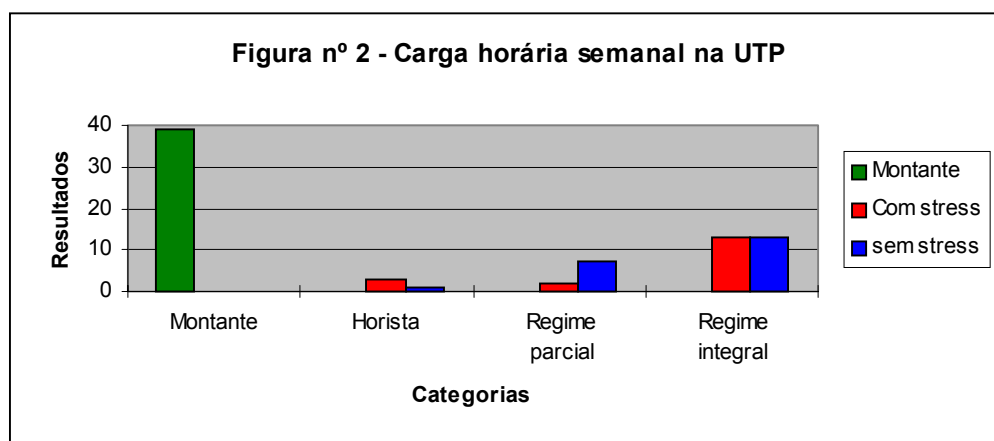
do homem um mínimo de significação, elas não são suficientes, de “persi”, para assegurar a realização do indivíduo.”(Carta do Lazer, 1976, p.08).

No primeiro, dos oito artigos da Carta do Lazer, prega-se: “Todo homem tem direito ao lazer. Como criador, autor e animador de relações sociais tem, sobretudo, direito às atividades de lazer de sua própria escolha, não importando sua idade, sexo, nível de educação e condição social” (Marcellino, 2000, p.55).

#### 4.6 Demonstrativo do resultado da pesquisa referente a carga horária na Universidade Tuiuti do Paraná.

**Tabela 6 - Carga horária na Universidade Tuiuti do Paraná**

Carga horária UTP	Horista	Parcial	Integral
Sem Stress	1 = 2,56 %	7 = 17,94 %	13 = 33,34%
Com Stress	3 = 7,69%	2 = 5,13%	13 = 33,34%
<b>Total</b>	<b>4 = 10,25%</b>	<b>9 = 23,07%</b>	<b>26 = 66,68%</b>



Os resultados obtidos mostram que a carga horária na instituição não interfere na presença ou não do estresse, ou seja, os dados mostram que independentemente das horas trabalhadas, o estresse apresenta-se ou não. Portanto, o que a pesquisa esclarece é que não é a quantidade de horas trabalhadas, mas sim, a forma como se trabalha as exigências internas e externas, como administra essas pressões e como é compensada essa atividade ocupacional.

Para Requixa (1980, p76), “o lazer é uma ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social” . Portanto, é uma forma de compensar fatores desgastantes, renovar energias ou extravasar energias contidas. Para um monge, a contemplação é um tipo de libertação das pressões dos horários e negócios, enquanto para a pessoa comum o sexo pode servir ao mesmo objetivo.

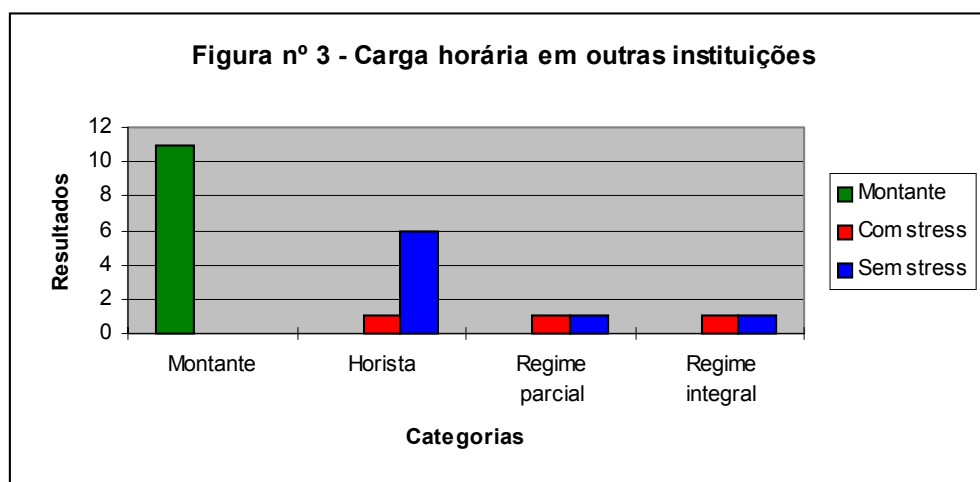
#### 4.7 Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a carga horária em outra instituição.

**Tabela 7 - Carga horária em outra instituição**

C. H. outra Inst.	Horista	Parcial	Integral
Sem Stress	6 = 15,38%	1 = 2,56%	1 = 2,56%
Com Stress	1 = 2,56%	1 = 2,56%	1 = 2,56%
<b>Total</b>	<b>7 = 17,94%</b>	<b>2 = 5,12 %</b>	<b>2 = 5,17 %</b>



\* Total Geral = 28,20 %



\* Menos da metade do corpo docente trabalha em outra instituição de ensino.

O sistema econômico muitas vezes cruel, massacra os trabalhadores, obrigando-os a jornadas adicionais de 'horas extras' ou 'bicos' ou até mesmo a um segundo ou terceiro emprego para complementar o parco orçamento doméstico, submetendo-os, muitas vezes, ao tempo de trabalho que chega a ser desumano (Dumazedier, 1975).

Muitos destes professores, constatado através desta pesquisa, que o tempo livre era praticamente escasso, mas não se deram conta desta realidade, por estarem muitos envolvidos. Dizem sentir sintomas de fadiga, porém a rotina é tão intensa com o acúmulo de trabalho, não somente no tempo formal de trabalho, mas também no trabalho dito não formal, que vem a ser, para estes profissionais, tão importante quanto a atuação em sala de aula. Isso se refere às preparações e tempo de estudos para as aulas, assim como

também as elaborações das avaliações e correções das mesmas, sendo até mais desgastante do que a própria aula.

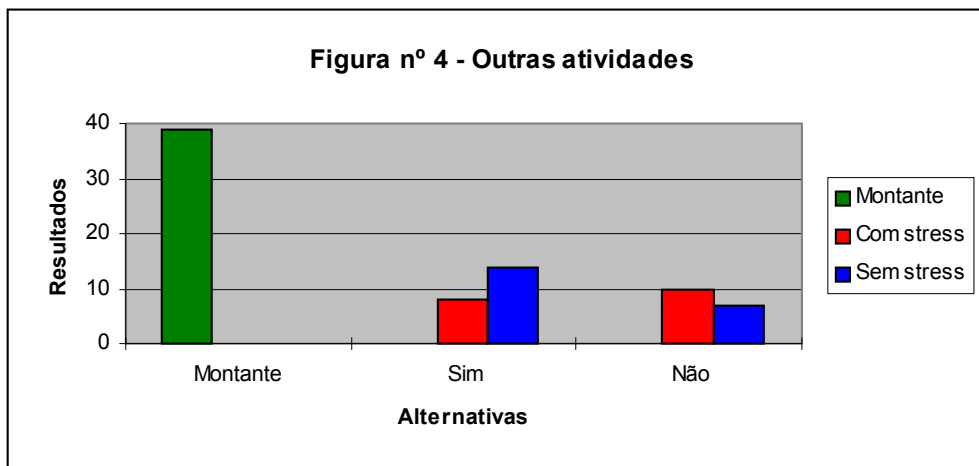
É lamentável que muitos destes profissionais vivam somente para o trabalho, dentro de uma visão marxista, negando totalmente a necessidade e a importância do tempo de lazer como uma arte de viver melhor e com qualidade. Pode-se perceber mais do que nunca, a necessidade imediata de uma educação para o lazer para estes profissionais, conscientizando-os sobre a importância destes momentos, para cuidar de fruir as maravilhas da natureza, as artes e o prazer do relaxamento sem pressa, sem as tensões dos serviços prestado aos nossos semelhantes, conscientizá-los sobre essa busca por mais tempo não para produzir, mas para melhor viver a vida.

**4.8** Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a outras atividades profissionais como: clínicas, consultórios, hospitais, academias, clubes, etc.

**Tabela 8** - Outras Atividades Profissionais referentes a não docência.

Outras Atividades	Sim	Não
Sem Stress	14 = 48,71 %	7 = 17,94%
Com Stress	8 = 20,51%	10 = 25,64%

- Total geral que trabalham em outras atividades profissionais = 56,41%
- Total geral que não trabalham em outras atividades profissionais = 43,59%



Mais da metade do corpo docente pesquisado possui outras atividades profissionais, além do magistério. Os psicólogos possuem consultórios, clínicas ou até mesmo trabalham em hospitais, enquanto os professores de Educação Física atuam como personal training ou até mesmo como treinador ou preparador físico ou ainda, em algum posto de coordenação no ramo da atividade física e lazer.

Percebe-se, através da pesquisa e conversas informais com estes colegas, que a mudança de atividade profissional, ou seja, o magistério, para a atuação dentro da profissão, efetiva-se em outro momento, como por exemplo, da sala de aula para o consultório, proporciona para muitos, algo renovador, não tão estressante quanto ficar em sala de aula o tempo todo. Esta mudança de “ares”, ameniza a fadiga, segundo eles, pelo simples fato de estarem fazendo algo “diferente” mesmo sendo trabalho. Eles acreditam que o tempo livre não deva ser preenchido com tempo de trabalho e sim com atividades de lazer. Com o objetivo de elaborar uma definição sociológica precisa, Dumazedier descarta, em primeiro lugar, a noção psicológica de lazer, para a

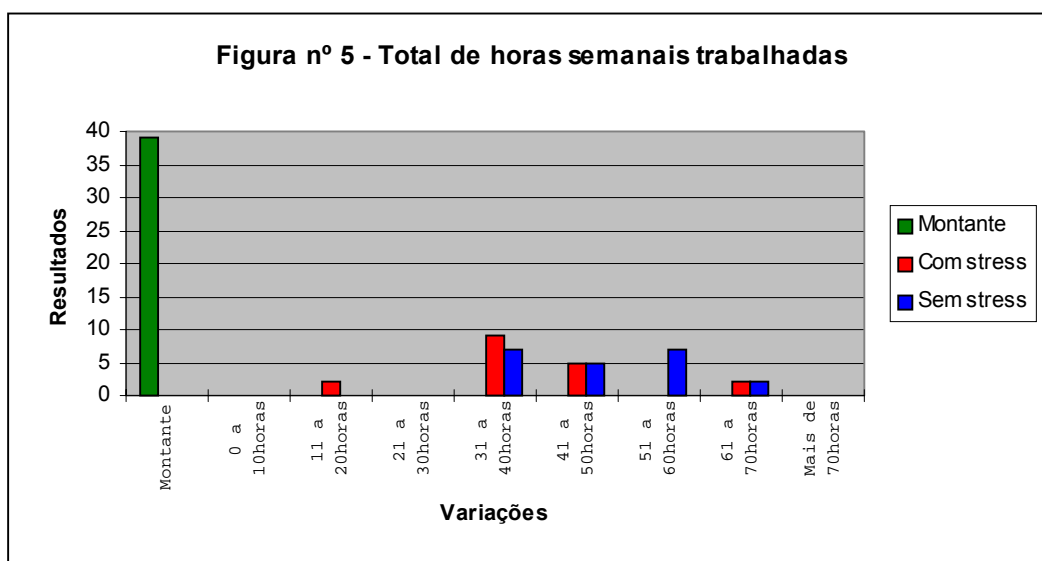
qual “Todo comportamento em cada categoria pode vir a ser um lazer, mesmo o trabalho profissional.” Como essa noção confunde lazer e prazer, não permite a construção de um campo específico. Faleiros (1980,p. 59).

Mais uma vez determina-se a necessidade de uma orientação acerca da importância do lazer para estes profissionais. Somente uma educação para o lazer mudará certos valores básicos como a valorização unilateral do trabalho como forma de vida feliz.

#### 4.9 Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a horas semanais trabalhadas.

**Tabela 9 – Total de horas trabalhadas por semana**

Total de H	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 – 70
S / Stress	Zero	Zero	7 –17,94%	5 –12,83%	7 -19,94%	2 - 5,12%
C / Stress	2 - 5,12%	Zero	9 –23,01%	5 -12,83%	Zero	2 - 5,12%



A amostra dos que trabalham um total de 31 a 40 horas são as mais estressadas, segundo os resultados obtidos.

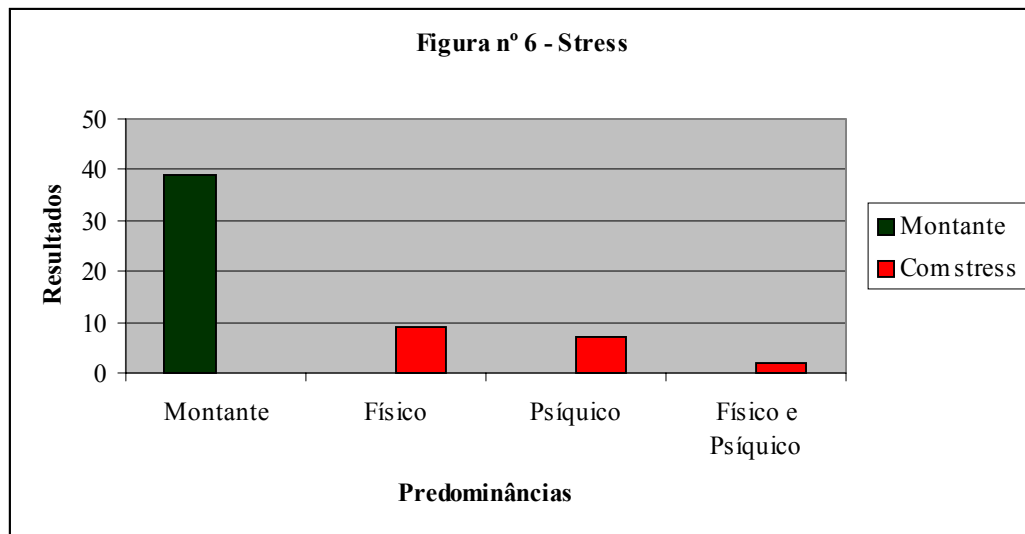
Na atualidade, o homem é levado a ocupar-se de atividades, dentro e fora do ambiente ocupacional, que estão longe de serem aquelas que melhor se adaptariam à sua constituição biológica. Durante a evolução do homem, seus sistemas e órgãos foram adaptados para desenvolverem as funções necessárias à sua subsistência.

Desta forma, pode-se supor que a prática de lazer para compensar tantas horas de trabalho é uma necessidade primordial para repor as energias ou até mesmo revigorar e expandir as energias contidas.

**4.10** Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a predominância do estresse físico ou psíquico.

**Tabela 10** - Predominância do estresse - Físico e ou Psíquico

Físico	Psíquico	Físico e Psíquico
9 - 50 %	7 - 38,9 %	2 - 11,11%



Uma maior incidência de estresse em determinada área significa que a pessoa é mais vulnerável nessa área. “Há pessoas que quando estressadas, desenvolvem sempre ansiedade ou depressão e outras, que passam a ter gastrite ou outro sintoma físico” (Lipp, 2000, p.18). Prossegue Lipp, que a vulnerabilidade do respondente, ajuda a formular tratamentos ou ações preventivas que levem em consideração a maior predisposição de ter sintomas de uma natureza ou de outra. O tratamento do estresse deve sempre levar em consideração três aspectos: (1) o que estressa a pessoa e como eliminar / reduzir os estressores, (2) como aumentar a resistência pessoal aos estressores e (3) como aliviar os sintomas do momento, a fim de que se possa concentrar nos outros dois itens.

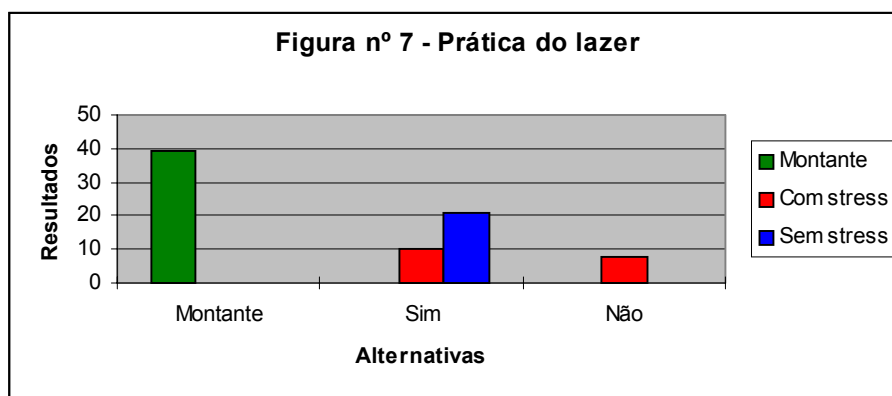
Das amostras que apresentaram estresse, todos tinham sintomas de fadiga física e/ou psíquica, mas o que evidencia o inventário, é a predominância em maior número de sintomas físicos, ou seja, as somatizações de ordem orgânica .

Os estudos e pesquisas de Selye ganharam adeptos, facilitando o desenvolvimento da medicina psicossomática. Mas todos se perguntavam: o que está acontecendo? Por que tantos incômodos e medos novos? Súbito, as pessoas tinham dificuldade de viver uma vida propriamente humana? Nessa altura, nada se apresentava como mais necessário do que o lazer como forma de humanização. Uma das melhores formas de combater o estresse é a prevenção, através de um programa de lazer, tendo como objetivo um equilíbrio entre as atividades ocupacionais e as atividades de lazer.

#### 4.11 Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a prática do lazer.

**Tabela 11-** Prática do lazer

Prática do lazer	Sim	Não
Sem Stress	21 - 55,84 %	Zero
Com Stress	10 - 25,64 %	8 - 20,52 %



Segundo os dados obtidos, fica evidente que os não estressados praticam algum tipo de lazer no tempo livre e de acordo com as suas necessidades. Isso mostra o quanto a prática de lazer favorece o bem estar físico, psíquico e social ao indivíduo, aumentando assim, a qualidade de vida do praticante de lazer.

Os que praticam lazer e mesmo assim apresentam algum tipo de estresse, são os que os praticam ou de forma errônea ou acreditam que o que fazem é lazer. Muitas vezes, tal atividade não é algo que lhes dê prazer, que seja sem obrigação. Algumas vezes o indivíduo pratica alguma atividade só para acompanhar alguém, sendo portanto, uma atividade de certa forma de obrigação familiar ou até mesmo social, ou então a prática de lazer é insuficiente em termos de frequência. A prática das atividades de lazer tem como função básica uma maior compensação das atividades ocupacionais. Com isso, ter equilíbrio entre as atividades mostram que é o ideal para o bem estar geral dos indivíduos.

Dumazedier (1999, p.122.) distingue cinco categorias quanto ao conteúdo das atividade de lazer: os interesses físicos, os práticos ou manuais, os artísticos, os intelectuais e os sociais. Sua classificação é considerada por muitos estudiosos a mais adequada, pois situa no campo específico do lazer, as atividades que buscam o atendimento das necessidades do corpo, conferindo destaque especial às habilidades manuais, da mente, da sensibilidade e da sociabilidade. Acredita portanto, que assim, procura abranger todos os aspectos que caracterizam o homem, no seu processo de vir a ser. Tendo em vista o conteúdo das atividade, o ideal seria que cada pessoa



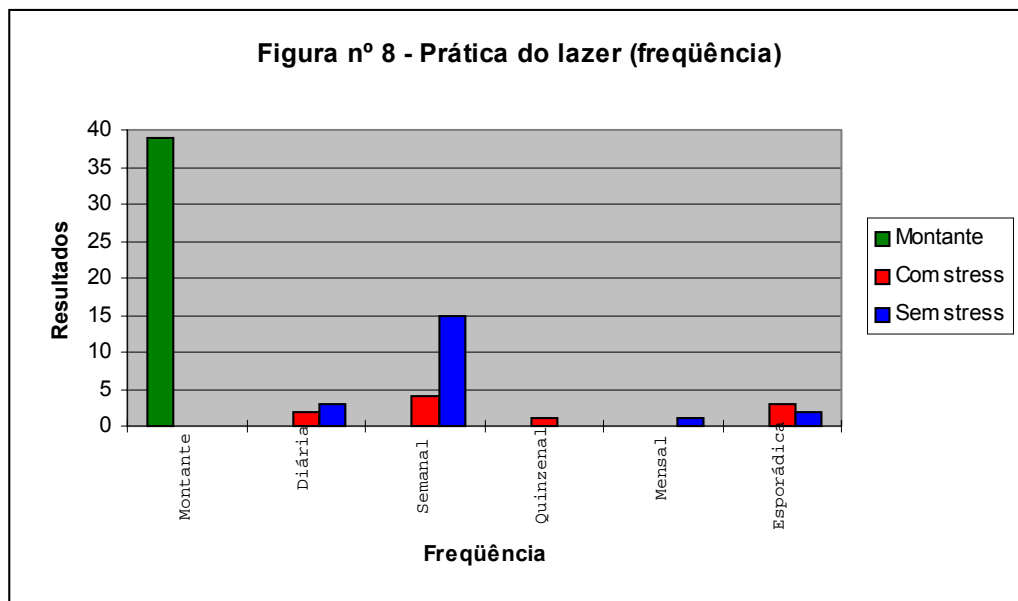
desenvolvesse sua ação, no tempo disponível, abrangendo os cinco grupos de interesse, ou seja, exercitando o corpo, a imaginação, o raciocínio, a habilidade manual e o relacionamento social, quando, onde, com quem e da maneira que quisesse.

“ Equilíbrio” parece ser a palavra-chave quando se fala das atividade de lazer em termos de qualidade. Equilíbrio no conteúdo, objetivando o atendimento dos vários interesses verificados no lazer; equilíbrio de funções, procurando balancear o repouso, o entretenimento e o desenvolvimento das pessoas envolvidas; equilíbrio na forma – prática ou consumo – tendo em vista a superação dos níveis, do conformista ao criativo. “A busca do equilíbrio entre todos os fatores deve pois, nortear os critérios de melhoria orientadores da política de democratização cultural.” (Marcellino, 2000, p.47).

#### **4.12** Demonstrativo de resultado da pesquisa referente a freqüência do lazer.

**Tabela 12** - Freqüência da prática do lazer

Prática	Diária	Semanal	Quinzenal	Mensal	Esporádica
Sem Stress	3 - 7,69%	15 - 38,46%	Zero	1 - 2,56%	2 - 5,13 %
Com Stress	2 - 5,12%	4 - 10,26%	1 - 2,56 %	1 - 2,56%	3 - 7,6 %



Com relação à prática de lazer, o que a pesquisa demonstra comprova o que já foi dito no quadro anterior, isto é, quanto mais o lazer for praticado, menor será a incidência do estresse, proporcionando assim, benefícios para capacitar o homem contemporâneo a enfrentar as agressões determinadas pelas mudanças tecnológicas a cada dia mais velozes, levando o indivíduo a ficar mais apto à realização de suas atividades laborais e sociais, a menor propensão às doenças psicossomáticas e a uma capacidade intelectual sensivelmente aumentada.

Para reforçar a importância do lazer, Roykiewicz (*apud* Bruhns, 1997) compreende que as funções de tempo livre devem ser ligadas harmoniosamente à atuação que produz descarga e eliminação de cansaço psíquico, das tensões e estresse, do nivelamento das necessidades psicológicas não satisfeitas. Por outro lado, a atuação deve assegurar a tranquilidade, principalmente a que elimine as tensões emocionais que cria as

condições para eliminar as experiências frustrantes e ajuda a transformar as psiconeuroses em mecanismos psicodinâmicos positivos necessários para o desenvolvimento sadio da pessoa.

Foi feita uma pergunta de como os entrevistados se sentiam após a prática do lazer. Cem por cento das que praticam o lazer, ou seja as 18 pessoas que responderam, disseram que se sentem melhor em todos os sentidos, alegando mais disposição, sentem-se relaxadas, revigoradas e animadas.

Estes dados apenas comprovam o que já era previsto, ou seja, a participação em atividades de lazer proporciona, além do entretenimento, a recuperação do desgaste físico e mental proveniente das rotinas ou dos imprevistos do trabalho cotidiano, com resultados positivos no âmbito pessoal e social. Mesmo sem terem conhecimento do tipo de lazer a ser praticado, dentro de uma adequação às necessidades de cada um, o lazer atingiu o objetivo, isto é, proporcionou um bem estar físico-psíquico-social.

A questão seguinte refere-se ao lazer como contribuição no combate da fadiga física e/ou psíquica, melhorando a qualidade de vida.

Todos os pesquisados acreditam que sim, mesmo os que não praticam, pois em outros momentos de suas vidas experimentaram e lembram do como se sentiam melhor.

O médico do trabalho da empresa diz orientar os funcionários, de maneira geral, para a prática de atividades de lazer, pois reconhece a importância desta prática para a melhora bio-físico-psíquicosocial em prol de uma melhor qualidade de vida.

Pesquisas realizadas mostram que numa perspectiva geral, no quadro da saúde, houve uma inversão na mortalidade nos últimos cem anos, passando o predomínio de doenças infecto-contagiosas para as doenças cardiovasculares. Da mesma forma, houve maior índice de depressão, até mesmo em crianças, todas decorrentes da má utilização do tempo livre e da grande exigência que pressiona até mesmo na infância. Isso porque nesse intervalo de tempo, nos países hoje avançados, o homem tornou-se urbano, mais competitivo e sedentário, o que explica as razões da atual mortalidade centrada em fatores estressantes. Acredita-se portanto, que o ganho social com as atividades de lazer estará evidenciado com a diminuição das doenças crônicas-degenerativas e com o aumento da sobrevida, além da maior integração e conscientização dos trabalhadores e dos empregadores para a saúde como algo que só se conquista pela permanente busca de melhores condições de vida.

É de fundamental importância que se compreenda como se dá a relação psíquica do homem com o mundo do trabalho e os efeitos sobre ele, pois o tipo de trabalho e a carga psíquica a ele destinada são capazes de gerar aspectos de saúde ou de doença no sujeito trabalhador. Segundo Dejours (1987,p.11) “Saúde é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem estar físico, psíquico e social.” Acredita-se que um dos caminhos em direção ao bem estar físico, psíquico e social é a fruição das atividades de lazer, indo de encontro as necessidades peculiares de cada um, proporcionando conseqüentemente uma melhora na qualidade de vida.

## **5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS**

### **5.1 CONCLUSÕES**

Com base nos resultados apresentados e apoiando-se na fundamentação teórica pertinente, as conclusões vem de encontro ao esperado.

A ocupação profissional do magistério universitário, com a exigência do mercado, como também do professor em participar da formação de um futuro profissional, remete este profissional à constante formação técnica, científica e à prática pedagógica, na busca da competência. Isto é parte integrante deste profissional, assim como os problemas ocupacionais inerentes à profissão, como a fadiga física e psíquica.

Percebe-se que os profissionais que praticam atividades prazerosas de lazer, com regularidade, não apresentam um quadro sintomatológico composto por vários itens que se prolongam por um período de tempo, apesar de que alguns desses profissionais, experienciam algum desconforto ocasional encontrado dentro do elenco de sintomas regulares de estresse. Portanto, a atividade prazerosa e regular do lazer é um dos indicadores ao combate da fadiga física e ou psíquica.

Os profissionais que apresentaram estresse, têm sintomas de fadiga física e/ou psíquica, mas o que evidencia o inventário é a predominância de sintomas físicos, ou seja, as somatizações de ordem orgânica. Percebe-se que

estes profissionais não praticam atividades de lazer, ou se praticam não o fazem com certa regularidade.

A importância do estudo do lazer, assim como o do trabalho, reveste-se de significativa relevância, porque ele é um dos aspectos mais presentes e marcantes da vida cotidiana do trabalhador. Configura-se, muitas vezes, como um espaço de manifestações e interesses, valores, sentimentos, satisfação de necessidades, de criação, recriação e transmissão de cultura e, sem dúvida, como um dos momentos no qual é revelado o que há de melhor na vida das pessoas.

Ficou evidente através dos resultados obtidos que o nível de satisfação, de bem estar físico e psíquico dos professores praticantes de lazer quanto a prática de uma atividade de lazer no tempo livre é benéfica para a saúde física e mental, prevenindo ou amenizando a fadiga física e psíquica, indo ao encontro das expectativas da melhora da qualidade de vida.

É necessário que haja conscientização das pessoas sobre essas conclusões, e entende-se, que a única forma disso ocorrer, é através de uma educação, cujo objetivo seja mudar o comportamento das pessoas, tendo como finalidade uma campanha para e pelo lazer, e não simplesmente para ficarem sabendo da sua importância para a saúde e qualidade de vida, mas visando mudar hábitos de lazer. É evidente que, a “ educação pelo lazer” e a “educação para o lazer” adquiram uma conotação diferenciada. Não se trata apenas de ensinar o trabalhador a utilizar o tempo livre para o lazer, mas sim, que ele aprenda a ter atividades que despertem o prazer no mais amplo sentido, em especial ao si-mesmo.

O lazer deverá ser praticado pelos professores universitários, num momento único, de forma peculiar, que reflitam valores positivo de bem estar físico, psíquico e social, respeitando em todos os aspectos o tipo de personalidade e o tipo psicológico de ser de cada um na busca de uma atividade de lazer adequada a cada um, evidenciando o equilíbrio das atividades de trabalho e de lazer, proporcionando ao corpo docente melhores condições de trabalho e conseqüentemente melhora da qualidade de vida. Confere-se ao lazer, uma proposta de vivência mais humanizada. O resultado desse processo educativo transcende em muito o próprio lazer. Ele reflete em todas as dimensões da vida.

## **6. RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS**

Recomenda-se que a instituição implemente uma promoção de cunho informativo e de orientação dirigida e individualizada sobre lazer, principalmente sobre a importância do homem ser educado para racionalmente, preparar para si mesmo uma arte de viver, em que não se perca o equilíbrio necessário entre o trabalho e o lazer, e em que se antecipe a vida de lazer, pois deve-se educar para que o lazer torne-se um hábito.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BACAL, S. **Lazer teoria e pesquisa**. São Paulo: Loyola, 1988.

BEHRENS, Marilda Aparecida. **Formação continuada dos professores e a prática pedagógica**. Curitiba: Champagnat, 1996.

BRASIL. **C.L.T. - Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar**. São Paulo: Atlas, 1990.

\_\_\_\_\_. **Segurança e Medicina do Trabalho: Manuais de Legislação**. Vol. 16. São Paulo, Atlas: 1992.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Tecnoprint, 1988.

BRUHNS, H.T. **Introdução aos estudos do lazer**. Campinas: Unicamp, 1997.

CAMARGO, L.O. **Educação para o lazer**. São Paulo: Moderna, 1998.

CARELLI, G. **Como ser jovem por mais tempo**. Revista Veja, edição 1708, Nº.27, 2001.

COUTO, H..A. **Fisiologia do trabalho aplicada**. Belo Horizonte: Ibérica, 1978.

\_\_\_\_\_. **Qualidade e excelência em higiene, segurança e medicina do trabalho**. Belo Horizonte: Ergo Editora, 1994.

CUTRERA, J.C. **Técnicas de recreación**. Buenos Aires, Ed. Stadium, 1974.

D'ANDREA, F. **Desenvolvimento da personalidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997.

DE MASI, Domenico. **Revista Exame**. 24 de Março de 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Ed.Oboré, 1987.

DUMAZEDIER, J. **Questionamento teórico do lazer**. Porto Alegre – RS. Centro de Estudos de Lazer e Recreação – PUC – RS., 1975.

\_\_\_\_\_. **A revolução atual do tempo**. São Paulo: Studio Nobel, 1994.

\_\_\_\_\_. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva – SESC, 1999.

FALEIROS, M.I.L. **Repensando o lazer**. Perspectivas, São Paulo: 1980

FERNANDES, E.C. e GUTIERREZ, L.H. **Proposta de trabalho**: Qualidade de vida. Belo Horizonte: 1987.

FERREIRA, N. M.C. **Saúde ocupacional no Brasil**: um Compromisso Incompleto. Salvador: Fundação Emílio Odebrecht, 1985.

GOMES, J.R. **Melhoria da saúde do trabalhador: Contribuição da área médica à saúde ocupacional**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional , Nº.57 – Vol.15 - 1987.

ISAYAMA, H. F. e STOPPA, E. A. **Reflexões acerca do lazer dos profissionais de lazer**. Belo Horizonte: Celar, 1997.

JUNG,C.G. **A Prática da psicoterapia**. Vol. 16, Curitiba: Vozes: 1990.

LIPP, M.V. **Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

MARCELLINO, N.C. **Lazer e humanização**. Campinas: Papirus, 1983.

\_\_\_\_\_. **Estudos do lazer**: uma Introdução. Campinas: Autores Associados, 2000.

\_\_\_\_\_. **Lazer e empresa**: múltiplos olhares. Campinas: Papirus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Lazer e educação**. Campinas: Papirus, 1995.

MEDEIROS, E.B. Educação para o lazer. **Boletim de Intercâmbio**. Rio de Janeiro: SESC, 3 de jul./ out, 1980.

MICHAL, M. **Stress**: sinais e causas. Caderno Informativo publicado pelo laboratório Roche, s/d.

MOORE, T. **Cuide de sua alma**. São Paulo: Siciliano, 1993.

\_\_\_\_\_. **A alma do sexo**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.

\_\_\_\_\_. **A emoção de viver a cada dia**: A magia do encantamento. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

NERI, A .L. (org). **Qualidade de vida e idade madura**. Campinas: Papirus, 1993.

OLIVEIRA, M. e COLAVITTI, F. **O estrago do stress**. Revista Veja, edição 1708, Nº.27, 2001.

PIMENTEL, G. G. A. **Lazer: Fundamentos, Estratégias e Atuação Profissional**, Maringá: Bertoni, 2002.

PRONI, M. W. **Linhas de pesquisa no campo do lazer**. Maringá: Cesumar, 2001.

REQUIXA, R. **Sugestões de diretrizes para uma política de lazer**. São Paulo: Sesc, 1980.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SELYE, H. **History and present status of the stress concept**. In L. Goldberg & M. Breznit(Eds) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. London: Free Press, 1984.

SILVA, M. R. (org.). **Pesquisando o lazer / recreação na perspectiva da graduação em Educação Física da UFSC**. Florianópolis:UFSC. 1995.

WAICHMAN, P. **Tempo livre e recreação**. Campinas: Papirus, 1997.

WERNECK, C. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas**. Belo Horizonte: UMG,2000.

II SEMINÁRIO MUNDIAL DE LAZER, **Carta do lazer**, Bruxelas, Abril de 1976.

## **ANEXOS**

## QUESTIONÁRIO

### 1 – Dados pessoais

1.1-Sexo : ( ) fem. ( ) masc.

1.2-Idade \_\_\_\_\_

1.3-Estado Civil : ( ) casado(a) ( ) solteiro (a)  
( ) separado(a) ( ) divorciado(a)

1.4- Filhos ( ) sim ( ) não quantos : \_\_\_\_\_

### 2-Dados profissionais

Graduado (a) em : \_\_\_\_\_

2.1-Tempo que atua no magistério:  
( ) meses ( ) 1 a 5 anos ( ) 6 a 10 anos  
( ) 11 a 15 anos ( ) mais de 16 anos

2.2- Carga horária semanal na UTP  
( ) horista , quantas horas \_\_\_\_\_  
( ) regime parcial  
( ) regime integral

2.3-Carga horária em outra instituição de ensino . Se não houver, deixe em branco.

( ) horista , quantas horas \_\_\_\_\_  
( ) regime parcial  
( ) regime integral

2.4 – Desenvolve outras atividades profissionais : ( ) sim ( ) não

2.5 – Somatório de horas / semanais trabalhadas em todas as atividade profissionais

Total : \_\_\_\_\_

3-Com relação a prática profissional : Você sente ou percebe algum sintoma de fadiga física e ou psíquica ?

( ) sim ( ) não Quais sintomas ? \_\_\_\_\_

*LAZER - “Um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de bom grado, seja para repousar, seja para se divertir, seja para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou seja sua livre capacidade criadora, depois de Ter-se liberado de suas obrigações profissionais, familiares ou sociais.”*

Dumazeidier

4 - Pratica algum tipo de lazer ? ( ) sim ( ) não

4.1-Essa prática é : ( ) diária ( ) semanal  
( ) quinzenal ( ) mensal ( ) esporádica

4.2-Como se sente após a prática de lazer , com relação ao seu bem estar físico-psíquico-social.

( ) igual ( ) melhor ( ) pior

4.3-Você acredita que o lazer contribui para a prevenção ou alívio da fadiga física e ou psíquica , melhorando a qualidade de vida?

( ) sim ( ) não

4.4– Gostaria de um acompanhamento de um programa de lazer fornecido pela UTP.

( ) sim ( ) não

Agradeço a sua ajuda e compreensão . Obrigada.

Professora Beatriz Lilian Dorigo Fenner ( e-mail: [beatriz.fenner@utp.br](mailto:beatriz.fenner@utp.br) )

### **INVENTÁRIO DE SINTOMAS DE STRESS - ISSL**

A) Marque os sintomas que tem experimentado nas últimas 24 horas.

- ( ) 1- Mãos e pés frios
- ( ) 2- Boca seca
- ( ) 3- nó no estômago
- ( ) 4- Aumento de sudorese
- ( ) 5- Tensão muscular
- ( ) 6- Aperto da mandíbula / ranger os dentes
- ( ) 7- Diarréia passageira
- ( ) 8- Insônia
- ( ) 9- Taquicardia
- ( ) 10- Hiperventilação
- ( ) 11- Hipertensão arterial súbita e passageira
- ( ) 12- mudança de apetite

\*

- ( ) 13- Aumento súbito de motivação
- ( ) 14- Entusiasmo súbito
- ( ) 15- Vontade súbita de iniciar novos projetos

B) Marque os sintomas que tem experimentado nas últimas semanas.

- ( ) 1- Problemas com a memória
- ( ) 2- Mal-estar generalizado, sem causa específica
- ( ) 3- Formigamento das extremidades
- ( ) 4- Sensação de desgaste físico constante
- ( ) 5- mudança de apetite
- ( ) 6- Aparecimento de problemas dermatológicos
- ( ) 7- Hipertensão arterial

- ( ) 8- cansaço constante
- ( ) 9- Aparecimento de úlcera
- ( ) 10- Tontura sensação de estar flutuando

\*

- ( ) 11- Sensibilidade emotiva excessiva
- ( ) 12- Dúvida quanto a si próprio
- ( ) 13- Pensar constantemente em um só assunto
- ( ) 14- Irritabilidade excessiva
- ( ) 15- Diminuição da libido

C) Marque os sintomas que tem experimentado no último mês.

- ( ) 1- Diarréia freqüente
- ( ) 2- Dificuldades sexuais
- ( ) 3- Insônia
- ( ) 4- Náuseas
- ( ) 5- Tiques
- ( ) 6- Hipertensão arterial continuada
- ( ) 7- Problemas dermatológicos prolongados
- ( ) 8- Mudança extrema de apetite
- ( ) 9- Excesso de gases
- ( ) 10- Tontura freqüente
- ( ) 11- Úlcera
- ( ) 12- Enfarte

\*

- ( ) 13- Impossibilitado de trabalhar
- ( ) 14- Pesadelos
- ( ) 15- Sensação de incompetência em todas as áreas
- ( ) 16- Vontade de fugir de tudo
- ( ) 17- Apatia, depressão ou raiva prolongada
- ( ) 18- Cansaço excessivo
- ( ) 19- Pensar / falar constantemente em um só assunto
- ( ) 20- Irritabilidade sem causa aparente



- ( ) 21- Angústia / ansiedade diária
- ( ) 22- Hipersensibilidade emotiva
- ( ) 23- Perda do senso de humor